

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
CAMPUS BAIXADA SANTISTA**

FRANCINE DE SOUZA LINO

RELAÇÕES DE TRABALHO DOS ESTIVADORES DO PORTO DE SANTOS

Santos
2015

Francine de Souza Lino

RELAÇÕES DE TRABALHO DOS ESTIVADORES DO PORTO DE SANTOS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade Federal de São Paulo, como parte das exigências para a obtenção do grau de Assistente Social.

Orientadora: Profa. Dra. Claudia Mazzei Nogueira

Santos
2015

Folha de Aprovação

FRANCINE DE SOUZA LINO

RELAÇÕES DE TRABALHO DOS ESTIVADORES DE SANTOS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Universidade Federal de São Paulo, como parte
das exigências para a obtenção do grau de
Assistente Social.

Santos, ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Profa.Dra. Claudia Mazzei Nogueira

Profa. Dra. Andrea Almeida Torres

Nº cutter + 1ª letra

de Souza Lino, Francine, 1994-

Título Relações de Trabalho dos Estivadores do Porto de Santos /Francine de Souza Lino; Orientador: Profa. Dra. Claudia Mazzei Nogueira. – Santos, 2015.

n. de f. 55 color. (“ilustrado” e “colorido” abreviado, caso não seja, não mencionar) ; 30 cm.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) –
Universidade Federal de São Paulo - campus Baixada
Santista, Curso de Serviço Social, 2015.

1.Organização do Trabalho. 2.Modernização
Portuária. 3.Mudanças no Trabalho. I. Mazzei Nogueira,
Claudia.Título.

CDD xxxxxx

Agradecimentos

Em minha caminhada acadêmica, passei por diversas situações, as quais não poderia ter superado sem que tivesse apoio de um pequeno grupo de pessoas, mas que foram essenciais para que eu pudesse chegar até aqui.

Assim, agradeço primeiramente a minha mãe, Nicelma, que me encorajou sempre aos enfrentamentos diante das dificuldades e que dedicou sua vida toda para que eu pudesse estudar e realizar meus sonhos. Para você, toda a gratidão do mundo!

Agradeço aos meus avós, Domingos e Angélica, pelo carinho e paciência que sempre tiveram comigo, me acompanhando desde o jardim de infância até a faculdade. Vocês são verdadeiros anjos, espero poder retribuir o mínimo de tudo o que já fizeram por mim.

Dedico um agradecimento especial a minha tia Nilva, que me acolheu durante os quatro anos de minha graduação, fazendo de tudo para que eu pudesse me sentir em casa, cuidando de mim como se eu fosse sua filha. Você é realmente minha fada madrinha.

Agradeço ao Ivan, por ter se feito presente em todos os momentos difíceis pelos quais passei no tempo em que morei em Santos. Obrigada pela amizade que construímos, você é uma pessoa muito especial.

Agradeço ao meu namorado, Caio, pelas inúmeras vezes em que me reconfortou, me incentivando, me dando forças quando eu pensei em desistir e comemorando comigo minhas conquistas. Sou muito grata por ter você em minha vida.

Agradeço aos trabalhadores que se dispuseram a me fornecer entrevistas e compartilhar comigo um pouco de seus cotidianos de trabalho, respondendo minhas indagações e inquietações.

Agradeço a professora Claudia por ter aceito me orientar, me tranquilizando e auxiliando durante todo o processo de construção deste trabalho.

Muito obrigada, sem vocês eu não teria chego até aqui!

Resumo

O presente trabalho se propõe a analisar através de um resgate histórico, as modificações ocorridas na organização do trabalho da estiva no porto de Santos, tomando como marco a Lei de Modernização dos Portos (Lei 8.630/93 - 12.815/2013) e compreendendo que houve, principalmente nos anos 90, uma reestruturação produtiva no Brasil em consequência globalização dos ideais neoliberais pautados na ideologia capitalista de acumulação.

Sumário

Introdução	7
Cap. 1 Os estivadores de Santos e sua história	11
1.1 O sindicato dos estivadores (SES)	17
1.2 O trabalho do estivador e os ternos	19
Cap. 2 A Lei de Modernização dos Portos e o contexto neoliberal	22
2.1 A Lei de modernização dos Portos (1993/2013)	23
Cap. 3 O OGMO	29
Cap.4 Análise das entrevistas	36
4.1 Entrevistas	37
Considerações Finais	49
Referências Bibliográficas	52
ANEXO A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	57
ANEXO B - Roteiro de Entrevista	59

Introdução

A globalização, em termos gerais, pode ser caracterizada como um processo que possibilita a integração de diversas sociedades seja de forma econômica, cultural, política ou tecnológica. Desta maneira, é preciso considerar que ela traz consequências para tais sociedades, já que estabelece modificações em suas formas de organização.

Assim, partindo-se do entendimento de que a globalização não se dá de forma isolada e traz transformações para sociedades do mundo todo, deve-se compreender que, no Brasil, este processo também trouxe mudanças. Foi no Brasil, por exemplo, que os ideários econômicos e políticos do neoliberalismo foram difundidos a partir deste processo global.

O neoliberalismo, entretanto, prevê pouca participação estatal nos rumos da economia de um país, mínima intervenção do governo no mercado de trabalho, livre circulação de capitais internacionais e abertura da economia para a entrada intensa de multinacionais bem como leis mais simplificadas e defesa dos princípios econômicos do capitalismo, pautados no processo de acumulação maciço de capital e lucro acima de tudo. Tais características neoliberais são fundamentais para que se possa compreender as modificações ocorridas no mundo do trabalho no Brasil a partir dos anos 1990.

Segundo Galvão (2003)

Para os neoliberais, a “desregulamentação” das leis de proteção ao trabalho constitui um ‘imperativo’ econômico fundamental, invocado em nome da competitividade, da produtividade, da formalização do mercado de trabalho e do combate ao desemprego.

Desta maneira, considerando tal afirmação, nota-se, portanto, que no neoliberalismo há uma valorização da produtividade e uma desvalorização das leis trabalhistas que passam, a partir de então, a sofrer processos de flexibilização e precarização que atingem diretamente aos trabalhadores.

Contextualizando o cenário brasileiro diante dessas expressivas alterações, no que diz respeito às formas de organização e regulamentação do trabalho, toma-se como ponto de análise os trabalhadores da estiva do porto de Santos, que é o maior dentre os portos da América Latina e movimenta grande

contingente de mercadorias, que atualmente são operadas por trabalhadores em conjunto com as máquinas.

O porto de Santos tem expressiva importância no que se refere ao próprio desenvolvimento econômico e social da cidade, visto que, a partir do final do século XVIII, com o aumento da produção de açúcar em São Paulo, este porto foi recebendo investimentos e se estruturando com o intuito de escoar a mercadoria produzida no interior. Como exemplo deste investimento pode-se citar a “Calçada de Lorena”, construída no ano de 1792 atravessando a Serra do Mar. Esta foi a primeira estrada pavimentada com pedras do estado de São Paulo e era através dela, no lombo de burros, que se escoava a produção de açúcar.

Os anos passaram, a corte portuguesa chega ao Brasil em 1808 e, em 1839, Santos é reconhecida como cidade e, devido ao porto, se constitui um espaço urbano na mesma. Como salienta Gonçalves (2006, p.54) “[...] tudo depende praticamente do porto. É seu movimento que trouxe impostos, como o do sal, do azeite, do óleo de baleia”. Durante os anos de 1860 a 1867 houve a construção da Railway Co.¹, uma ferrovia que partia de Santos e passava por São Paulo chegando à vila de Jundiaí. Este foi um marco para a exportação de café.

A partir de então, a cada vez mais se observa o desenvolvimento do porto de Santos e fica claro que este crescimento também vai alterando a configuração da cidade de Santos: ampliação de comércios, aumento elevado da população, construção de mais espaços comuns (ruas, praças, avenidas), elevação de investimentos de empresários na cidade.

É neste mesmo contexto que começam a surgir diversas categorias de trabalhadores, dentre elas a dos estivadores. Os estivadores por sua vez, são aqueles trabalhadores que atuam na movimentação das mercadorias nos conveses ou porões das embarcações, retirando cargas ou arrumando-as, sendo uma categoria portuária passa a existir no Brasil desde a existência dos próprios portos².

A mão de obra dos estivadores avulsos do porto de Santos é dividida em dois: os registrados e os cadastrados. No caso, aqueles que possuem o registro têm prioridade na escalação do trabalho e os cadastrados, também conhecidos como

¹ Informação em PEREIRA, Maria Aparecida Franco et al. **Café, Santos e História**. Santos: Leopoldianum, 1995.

² Porto e Gente. Disponível em <https://portogente.com.br/colunistas/carla-diequez/dia-do-estivador-o-que-comemorar-62791>. Acessado em 09 de setembro de 2015.

“bagrinhos”, respondem a sua escalação depois que todos os estivadores registrados tiverem “tomado” seus trabalhos na parede³. Como salienta Braga (2013, p. 5) “os cadastros são o segundo escalão do porto, ficando como uma força supletiva de mão de obra no cais santista”.

A categoria dos estivadores pode ser considerada como peculiar no que diz respeito a sua organização antes e depois da Lei de Modernização dos Portos (Lei 8.630/93 – 12.815/2013). Antes da mesma, a estiva era organizada pelo sindicato e, muitas vezes, possuía um caráter familiar em sua composição- o trabalho da estiva passava de geração em geração.

Com a assídua presença das máquinas no cenário do porto santista, a partir da Lei de Modernização dos Portos (Lei 8.630/93 – 12.815/2013), houve uma grande substituição de trabalhadores por esses maquinários bem como uma reestruturação produtiva, pautada na dinamização da produção, o que, conseqüentemente, afetou as relações de trabalho anteriormente vivenciadas pelos estivadores.

A Lei de Modernização dos Portos, entretanto, “dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários” (BRASIL,1988) e sua promulgação fez com que a autonomia que, anteriormente se fazia presente no exercício do trabalho dos estivadores, fosse dissociada. É a partir desta lei que se cria o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) cujas determinações pautam-se na:

Administração da escala de trabalhos portuários, respostas pelo cadastramento e registro dos trabalhadores, controle e fiscalização da mão de obra e também pelo pagamento dos encargos sociais e previdenciários relativos aos trabalhadores avulsos. Sob sua responsabilidade estão ainda o treinamento e habilitação profissional da categoria e a organização dos setores de Medicina Ocupacional e Segurança do Trabalho. (Funções e atribuições do OGMO).

Contudo, é com a origem do OGMO que os estivadores do Porto de Santos passaram a sentir descontentamento, visto que, anteriormente, eles possuíam maior autonomia sob seu trabalho e se organizavam em sindicato, que era responsável pelo gerenciamento desta mão de obra. A partir destas mudanças é que se faz possível

³ Local onde os trabalhadores se apresentam para a escolha do trabalho.

analisar as novas formas de trabalho – no caso portuário, a mão de obra avulsa, sem vínculo empregatício- pautadas na flexibilização, terceirização e precarização.

Desta maneira, pela convivência com estivadores do porto de Santos há cerca de um ano e meio através do PET (Projeto de Educação pelo Trabalho para a Saúde) Vigilância em Saúde do Trabalhador Portuário e conhecendo suas realidades de trabalho atuais, passei a perceber a importância das formas de organização do trabalho dos estivadores do Porto de Santos mantida até 1993 – uma organização não subordinada a um órgão gestor- e notar que elas foram modificadas ao longo dos anos.

Assim, devido as discussões possibilitadas no âmbito do PET com os estivadores do Porto de Santos, bem como a realização de eventos em conjunto com estes trabalhadores, que trouxeram à tona as demandas desta população, surgiu o interesse em investigar se houve consequências e modificações organizacionais trazidas pela modernização portuária para a categoria da estiva a partir da Lei de Modernização dos Portos e depois da mesma e, considerando que este trabalho foi realizado por uma estudante de Serviço Social, levou-se em conta o entendimento de que, o assistente social, segundo seu Código de Ética (1993, p. 35), “tem como dever respeitar a autonomia dos movimentos populares e das organizações das classes trabalhadoras”, visando-se assim, uma aproximação com a categoria dos estivadores.

CAP. 1 OS ESTIVADORES DE SANTOS E SUA HISTÓRIA

Não há forma melhor de começar a contar a história dos estivadores santistas senão pela sua relação com a estruturação da própria cidade de Santos pois esta é uma das mais antigas categorias portuárias, que foi e ainda é de fundamental importância para o desenvolvimento das atividades do porto, que, conseqüentemente, estão ligadas com a estruturação da própria cidade. Como bem define Diéguez (2014, p. 182) é possível dizer que a história da cidade de Santos começa, na realidade, quando se inicia a história do seu porto.

Durante o período colonial no Brasil, do século XVI ao XVIII, o porto de Santos não possuía expressiva importância econômica. Foi somente, a partir do fim do século XVIII, devido ao crescimento da produção de açúcar no interior de São Paulo, que o porto santista começou a dar maiores indícios de desenvolvimento. No ano de 1792, foi construída a “Calçada de Lorena”, que atravessava a Serra do Mar e possibilitava que a produção de açúcar do interior de São Paulo fosse escoada até o porto de Santos no lombo de mulas. Porém, a construção deste “corredor de exportação” não alterou a constituição da cidade, que no começo do século XIX, possuía uma população de apenas 5000 habitantes, dentre os quais cerca de 50% eram escravos (GONÇALVES; NUNES, 2008, p.29).

No ano de 1839, Santos deixa a condição de vila e é reconhecida como cidade. A partir de 1850, com a expansão da plantação de café e a construção da ferrovia que ligava Santos a Jundiaí – que tinha por objetivo trazer o café para ser exportado por Santos (GITHAY, 1992 apud DIÉGUEZ, 2014, p.183) – é que a cidade e seu porto vão se tornando mais importantes no que diz respeito a movimentação de mercadorias e, conseqüentemente, nas relações econômicas. Sendo assim, Santos se desenvolve a partir do movimento de estruturação do porto, que foi fundamental para a construção de relações políticas, econômicas e sociais. A medida em que o porto se amplia, concomitantemente, a cidade segue o mesmo caminho.

De 1860 a 1867 destaca-se a construção da ferrovia Railway Co., que partia de Santos, passava por São Paulo e chegava a vila de Jundiaí, o que simbolizou um marco para a exportação de café. A mercadoria que chegava à Santos pela ferrovia, era distribuída aos trapiches e armazéns por carroças. A cidade crescia,

porém ainda possuía precárias instalações portuárias, faltando a estruturação de um porto moderno.

Assim, em outubro de 1869, baixou-se o decreto nº1746, que autorizava o governo a construir estruturas para a sustentação do porto, como docas e armazéns para carga e descarga. Em 1870, o Decreto Imperial nº4584 deu o direito de conde Estrela e Francisco Praxedes de Andrade Pertence de formarem uma organização para a construção das docas de Santos (HONORATO, 1996, p. 98, apud DIÉGUEZ, 2014, p.183). Porém, oito anos se passaram e as obras ainda não haviam se iniciado, fazendo com que concessão inicial de 90 anos caducasse.

Desta forma, através da Lei nº 13, o governo imperial concedeu ao governo da Província de São Paulo o direito de exploração e melhoramentos do Porto de Santos, que durou até 1886, dado que as obras novamente não iniciaram, suscitando uma solicitação da Associação Comercial de Santos para assumir a concessão (HONORATO, 1996, p. 102 e 104, apud DIÉGUEZ, 2014, p.183).

Dentre esta imprecisão que demarcava o início da construção da área de cais do porto, finalmente, em 1888, o decreto nº9979 firma o contrato de concessão das obras, melhoramentos e exploração do Porto de Santos a um grupo de empresários liderados por José Pinto de Oliveira, Cândido Gaffrée e Eduardo Guinle, fundadores da Empresa de melhoramentos do Porto de Santos, posteriormente, Companhia das Docas de Santos (GITAHY, 1992; HONORATO, 1996; GONÇALVES; NUNES, 2008, apud DIÉGUEZ, 2014, p.184).

Inaugurado em 1892 – quando a então Companhia Docas de Santos – CDS, entregou à navegação mundial os primeiros 260 m de cais, na área, até hoje denominada, do Valongo⁴ - o porto não parou de se expandir, cruzando todos os ciclos de crescimento econômico do país, sendo cenário do aparecimento e desaparecimento de diferentes tipos de carga, até chegar ao período atual, o de amplo uso dos contêineres (BRASIL, 2015).

Até o ano de 1980, o porto foi gerenciado por uma empresa de capital privado, a Companhia das Docas de Santos (CDS). Após esse período, passou a ser denominada como Companhia Docas do Estado de São Paulo (Codesp), sendo então administrada pelo governo federal (DIÉGUEZ, 2014, p.44).

⁴ Informação retirada do site oficial do Porto de Santos: <http://www.portodesantos.com.br/historia.php>. Consultado em 30 de Setembro de 2015.

No ano de 1993, com a lei nº 8630/93, o porto passa por um processo de descentralização, que foi materializado através da criação dos Conselhos de Autoridade Portuária (CAPs). Os CAPs devem ser compostos por “representantes da classe empresarial, dos trabalhadores portuários e do poder público” (BRASIL,2013).

Com o domínio da CDS, uma empresa capitalista, foi presente o movimento de resistência de uma classe operária organizada e engajada no que se refere ao controle que a CDS passava a ter sobre, não somente no território santista, mas também nas relações comerciais e trabalhistas da época. “A CDS quer marcar presença e tentar controlar o trabalhador avulso, impondo seu domínio[...]” (DIÉGUEZ, 2014, p.187).

Levando em consideração o processo de estruturação do porto e cidade, identificamos uma série de processos que estimularam a urbanização de ambos. Houve ampliação de comércios, aumento elevado da população, construção de mais espaços comuns (ruas, praças, avenidas) e elevação de investimentos de empresários na cidade. Porém, não é possível dizer que a interação entre porto e cidade se deu de forma pacífica e sem conflitos. É neste mesmo contexto que começam a surgir diversas categorias de trabalhadores, dentre elas a dos estivadores, categoria a qual estaremos investigando as relações de trabalho presentes.

Analisando o contexto histórico da cidade de Santos e seu porto, avaliamos que os estivadores constituem uma parcela imprescindível de trabalhadores que ao longo dos anos, perpassaram por muitas lutas e conquistas que foram necessárias para melhorias nas condições de trabalho e operacionalização do próprio porto.

Tomando por base o artigo 57, § 3º, II da lei 8.630/93 a estiva é definida como

Atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peaço e despeço, bem como o carregamento e a descarga das mesmas, quando realizados com equipamentos de bordo (BRASIL, 1993).

Os estivadores são, portanto, trabalhadores que operam a bordo dos navios, exercendo funções de contramestre geral, contramestre de porão, monotécnico ou operário de porão. O contramestre geral é responsável pelo intermédio entre operadoras portuárias, os conferentes, os trabalhadores e ainda

delega funções para o contramestre de porão. Este é responsável por coordenar as equipes formadas pelos operários de porão, que irão movimentar a carga dentro do navio, enquanto o monotécnico é o trabalhador que opera as máquinas, como empilhadeiras e guindastes.

Atualmente, os estivadores do porto de Santos, possuem sua mão de obra organizada pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), mas é preciso considerar que nem sempre a profissão de estivador se estruturou desta maneira.

Como salienta Diéguez (2014, p.8)

[...] é importante ressaltar que o trabalho portuário é marcado pela sazonalidade, dado que a afluência de navios aos portos é feita a partir da necessidade de embarque ou desembarque de produtos. [...] por conta da sazonalidade, no final do século XIX e início do século XX, boa parte dos navios que aportavam no Brasil trazia em sua tripulação pessoas habilitadas a realizarem o trabalho de embarque e desembarque de mercadorias ou, na linguagem portuária, de estivagem e desestivagem dos navios. Esses trabalhadores exerciam apenas o trabalho no interior dos navios, não se encarregando das atividades de transporte da carga entre armazéns e navios e vice-versa. Isso era exercido por trabalhadores pagos diariamente pelos armadores dos navios ou pelos donos dos trapiches ou áreas de cais. A partir disso, foi-se definindo uma divisão entre trabalhadores de bordo e trabalhadores de terra, a qual transpôs o período inicial da atividade portuária no Brasil. (DIÉGUEZ, 2014, p.8)

Esta estrutura foi se modificando a medida em que, ainda no início do século XX, alguns trabalhadores locais foram sendo contratados para realizarem atividades dentro dos navios, alterando a dinâmica de que a própria tripulação trazida pelos navios era quem trabalharia a bordo. É a partir deste período que se estabelece na categoria o trabalhador portuário avulso (TPA). Esta qualificação dos trabalhadores abrange não apenas os estivadores, mas também consertadores, vigias, conferentes arrumadores e ensacadores, cuja remuneração é calculada por horas trabalhadas em determinado período. Por trabalhador portuário avulso entende-se aquele trabalhador que presta serviço a várias empresas, mas que é intermediado por sindicatos e órgãos gestores de mão-de-obra.

Ainda sobre os TPAs, devemos explicar que, na estiva, os mesmos são divididos entre registrados e cadastrados⁵. Tal divisão não se dá espontaneamente,

⁵ Segundo tabela apresentada por Diéguez (2007, p. 15), cuja fonte é o site www.ogmo-santos.com.br, em maio de 2005, o número de estivadores avulsos registrados era de 3.183, enquanto o de cadastrados era de 1.875, somando um total de 5.058 estivadores na condição de avulsos.

mas como consequência de um processo histórico pelo qual perpassou esta categoria. Os registrados e cadastrados, assim passam a ser denominados a partir da lei nº 8.630/93, que alterou a divisão do trabalho dos estivadores, que até então era considerada com uma “divisão desigual do trabalho, e com características de privilégio na disputa pelo trabalho e por uma vaga no sindicato. Era esse o discurso do Estado e do patronato.” (DIÉGUEZ, 2014, p.66).

O que diferencia os TPAs é que, “[...]para a distribuição de trabalho, o trabalhador com a numeração de registro é o que tem a preferência na escalação de trabalho, é o primeiro a escolher os trabalhos na escala no sistema de numeração e rodízio” (BRAGA, 2013, p.5). Os registrados prestam serviço continuamente no sistema de rodízio estabelecido pelo OGMO e ingressam no registro a partir de prévia seleção e inscrição no cadastro, obedecendo disponibilidade de vagas e ordem cronológica de inscrição no cadastro (BRASIL,2013).

Os cadastrados ou os “bagrinhos”⁶, por sua vez, respondem sua escalação apenas quando todos os estivadores registrados já a tiverem feito e, sendo assim, ficam como uma força supletiva de mão de obra no cais santista (BRAGA, 2013, p.5). Para que um trabalhador seja caracterizado como cadastrado, ele deve se inscrever como tal, e, para isso, deve estar habilitado mediante treinamento oferecido por alguma entidade indicada pelo OGMO (BRASIL,2013).

Na estiva de Santos há dois tipos de bagrinhos: aqueles que ganharam suas carteiras de cadastro antes da lei de modernização dos portos, a lei 8.630/93, dadas pelo sindicato, que as distribuía por indicação de um sócio; já o outro tipo são os bagrinhos novos que conquistaram seus cadastros através de um concurso aberto, que deu oportunidade para qualquer pessoa que quisesse ingressar a aspirante de estivador associado (BRAGA, 2013, p. 7).

A partir destas considerações, percebemos que há, portanto, uma hierarquia dentro da categoria da estiva, na qual saiam favorecidos aqueles que possuíam familiares ou conhecidos já com alguma ligação no meio do trabalho de estivador, gerando assim, uma discriminação. Atualmente, com a modernização dos portos e o OGMO como organizador desta mão de obra, observamos mudanças nesta estrutura, as quais serão melhores discutidas nos capítulos 2 e 3.

Além dos trabalhadores avulsos, também existe a possibilidade de contratação de estivadores via Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este tipo de

⁶ Codinome dado aos estivadores cadastrados no Órgão Gestor de Mão de Obra.

contratação é definido pelo vínculo empregatício por prazo indeterminado, realizado diretamente entre operadoras portuárias e trabalhadores a partir de aberturas de editais de contratação. Apesar de esta ser uma outra opção para o trabalhador, no caso dos estivadores do Porto de Santos, há resistência referente a este tipo de contratação, visto que a categoria leva em consideração a “liberdade” que possui na condição de trabalhador avulso – já quase centenária – e entende que, a vinculação, pode excluir os avulsos e diminuir a oferta de trabalho dos mesmos.

Faz-se necessário dizer que os TPAs registrados possuem os mesmos direitos pelos contratados por vínculo indeterminado (celestistas), como por exemplo aposentadoria, férias e décimo terceiro salário. O que os diferencia é o fato de receberem por produtividade e movimentação de cargas, o que não garante um salário fixo a cada mês.

Ainda sobre a temática da forma de organização do trabalho dos estivadores, no início, como observa Diéguez (2014, p. 130), “a forma de emprego era feita de maneira livre e desorganizada”. Sendo assim, houve o momento em que a CDS tentou organizar o trabalho destes trabalhadores, principalmente dos estivadores e não obteve resultados positivos. Gerou-se um movimento denominado Estiva Livre, ocorrido em 1930, que consistiu na negação dos estivadores à gestão de sua mão de obra pela CDS, visto que eles já possuíam sua própria organização em sistema de rodízio.

Os contramestres, “estivadores chefes” que ganhavam essa condição após três anos de sindicato, tempo entendido como suficiente para adquirir a “experiência” que o cargo requeria, representavam a chefia intermediária, eram responsáveis pelo resultado do trabalho do “terno” (grupo de trabalhadores no interior do porão do navio) e mediador entre as autoridades de bordo e o grupo de trabalhadores. A distribuição dos contramestres pelos navios atracados no porto era realizada por um “diretor”, estivador que pelos mesmos critérios adotados para o contramestre assumia essa função maior. As chefias assim constituídas obedeciam a um sistema de rodízio (a cada 80 dias) controlado pelo número de suas matrículas na Delegacia de Transporte Marítimo (DTM) da Capitania dos Portos. Os contramestres escolhiam na parede, local de encontro para requisição da mão-de-obra, os trabalhadores necessários. A hierarquia que operava o processo era percebida como portadora de uma única identidade: o estivador (GOMES; JUNQUEIRA, 2008, p.1107).

Esse movimento também previa a implantação do sistema de *closed shop*, em que apenas trabalhadores sindicalizados ou associados a centros de trabalhadores poderiam participar do rodízio e ter acesso ao trabalho. (DIÉGUEZ, 2014, p.9)

Há, portanto, um movimento no qual os estivadores lutam para que sua contratação seja realizada diretamente entre sindicato e operadoras portuárias⁷, sem que haja intervenção da CDS, de forma que eles mesmos sejam os responsáveis pelo rodízio do trabalho e continuem conservando a identidade construída pela categoria historicamente.

Enquanto isso, a CDS deseja criar mecanismos para que esta mão de obra seja controlada (por ela), levando em consideração seus interesses como empresa de capital privado. No ano de 1943, o então presidente Getúlio Vargas, regulamenta a profissão de estivador (SILVA, 2003, apud DIÉGUEZ, 2014, p.9) através do Decreto-lei 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e, até a década de 1990 os operários do porto (terra) continuam como empregados da Cia. Docas, enquanto os que operam os navios não aceitam a filiação e criam seus sindicatos na categoria de trabalhadores autônomos ou “avulsos” (SARTI, 1981).

São muitas as características que compõem esta extensa categoria de trabalhadores, a estiva portuária. Devemos então salientar que este é um grupo que, como outro qualquer, possui suas peculiaridades, mas, mais do que isso, se dispõe de forma diferenciada em decorrência de sua organização sindical forte, por sua caracterização hierárquica familiar no início de sua formação e que é marcado pela homogeneidade masculina.

1.1 O Sindicato dos estivadores (SES)

Em relação a formação do Sindicato dos Estivadores de Santos (SES), devemos considerar a influência estrangeira⁸ que o mesmo recebeu, influência esta que permeou a trajetória de lutas e reivindicações da categoria. No ano de 1920 (Maram, 1979, apud AGUIAR; JUNQUEIRA; FREDDO, 2006, p. 1001), 35,6% da força de trabalho que se concentrava na Cia. Das Docas era estrangeira, e defendiam o anarquismo como meio indispensável para a emancipação da classe operária. No ano

⁷ Segundo artigo XIII, cap. 1 da lei 12.815/2013, operador portuário é a pessoa jurídica pré-qualificada para exercer as atividades de movimentação de passageiros ou movimentação e armazenagem de mercadorias, destinadas ou provenientes de transporte aquaviário, dentro da área do porto organizado.

⁸ “Dos 39.802 estrangeiros residentes em Santos, pelo censo de 1913, 8.343 (33%) eram espanhóis que mantinham a liderança dos trabalhadores portuários” (AGUIAR; JUNQUEIRA; FREDDO, 2006, p. 1000 a 1001).

de 1922, com a fundação e reconhecimento do Partido Comunista, a orientação ideológica da Sociedade dos Estivadores de Santos muda totalmente e passa a adotar o comunismo como ideologia oficial (AGUIAR; JUNQUEIRA; FREDDO, 2006, p. 1002).

Apesar da adoção da ideologia comunista pelo SES, no período compreendido entre os anos 1930 a 1951, verifica-se a presença de outras correntes de cunho socialista, descritas como: comunistas stalinistas, comunistas trotskistas, comunistas prestistas, miguelismo, outubrismo, rabelismo e ditatoriais albertistas (TAVARES, 2001, apud AGUIAR; JUNQUEIRA; FREDDO, 2006, p. 1002). Não podemos dizer, então, que o processo de adoção de outra ideologia se deu de forma pacífica, visto que houve lutas ideológicas internas no SES.

No entanto, as lutas internas não necessariamente ocorriam por questões ideológicas. Tavares (2001 apud JUNQUEIRA; FREDDO, 2006, p. 1003) analisa que estas disputas aconteciam também pelo direito ao trabalho.

As características do trabalho da estiva e a forma pela qual o trabalho era distribuído, sem regras objetivas, eram foco de conflitos permanentes entre os trabalhadores que, muitas vezes, recorriam à força policial para garantir a ordem, o que para eles significava o direito ao trabalho (TAVARES, 2001, apud AGUIAR; JUNQUEIRA; FREDDO, 2006, p. 1003).

A proposta de estabelecimento do SES foi uma experiência pioneira de agenciamento da mão obra portuária no Brasil e que teve sua trajetória marcada por inúmeros conflitos ideológicos, políticos e trabalhistas, os quais foram de extrema relevância para registrar “a luta heroica de trabalhadores que sofreram a espoliação sistemática de seus empregadores, sob violenta repressão policial” (SARTI, 1981, p.81 a 94).

Sarti (1981), resgata a importância que o poder de negociação do SES tem em relação as conquistas obtidas pelos trabalhadores, destacando reivindicações de caráter econômico, de tipo técnico e de organização do trabalho, responsáveis por um aumento salarial de 53,7% entre 1958 e 1963.

Percebemos então que questão sindical e os movimentos de greve, por diversas vezes, não se dissociam das questões de saúde e periculosidade as quais os trabalhadores são expostos, além da reivindicação e validação de direitos.

Até aqui, pudemos ter uma ideia de como se deu a trajetória histórica dos estivadores do porto de Santos e o quão complexa é a organização do trabalho do estivador. Ele é um trabalhador considerado autônomo, que pode prestar serviços eventuais a diversas empresas e que pode ser sindicalizado ou não (BRASIL, 1973). É um trabalhador que para “tomar o trabalho”⁹, precisa comparecer as “paredes” e que, dentro de sua própria categoria possui diferenciações, como por exemplo a divisão entre trabalhadores avulsos e vinculados, já discutidos anteriormente.

1.2 O trabalho do estivador e os ternos

Um dos aspectos fundamentais que marca o trabalho do estivador é a organização dos ternos. Os ternos nada mais são do que as equipes de trabalho que operarão nos porões dos navios e que, antes da lei 8.630/93, eram compostos pelos diretores da parede, que escolhiam aqueles que iam se engajar no trabalho (DIÉGUEZ, 2014, p. 64).

Sarti (1981, p. 29) apreende bem a dinâmica da tomada de trabalho dos estivadores quando a descreve da seguinte maneira:

Ao ouvir a leitura da carga, manifesta seu desejo de engajar-se levantando a mão e terá preferência se estiver no “câmbio”, único critério objetivo que lhe confere o direito de ser escolhido para aquela jornada de trabalho: a cada três dias o estivador está no “câmbio”, isto é, se hoje trabalha só terá direito a trabalhar de novo no terceiro dia, o que é controlado por um picote no cartão¹⁰, no dia e período em que trabalha; quando se acha no segundo dia sem trabalhar ocupa a fila de “avançado” na “parede” e poderá candidatar-se ao trabalho se a primeira fila, do “câmbio”, não preencher o número da mão-de-obra requisitada.

Seguindo em frente com a caracterização do trabalho avulso da estiva, também podemos considerar as distinções referentes ao tipo de carga, as quais são divididas entre *nobres* e as *não-nobres*. Anteriormente, as cargas *nobres* eram aquelas que necessitavam de maquinarias para serem manuseadas, enquanto que as *não-nobres* consistiam na carga a granel, como o açúcar e sal, que eram avaliadas como mais dificultosas no manejo (SARTI, 1981, p. 22). Atualmente, as cargas

⁹ O ato de “tomar o trabalho” refere-se a escolha e distribuição dos navios e cargas disponíveis a serem operados pelos trabalhadores.

¹⁰ O cartão era dado pelo sindicato, continha o nome do trabalhador, os dias do mês e especificava o período de trabalho.

consideradas *nobres* são, por exemplo, a soja e o enxofre. Elas assim são denominadas pois oferecem melhor remuneração, enquanto o trigo é qualificado como *não-nobre* por possuir remuneração inferior (informação verbal¹¹).

Em relação a oferta de trabalho no porto de Santos, considerando que o Brasil é um país cuja base de exportação são os produtos primários, o embarque desses produtos é dependente do período safra dos mesmos, o que condiciona também a oferta de trabalho dos estivadores, que é maior nas épocas de safra e menor na entressafra (DIÉGUEZ, 2014, p.118 a 119). Sendo assim, é possível caracterizar o trabalho do estivador como sazonal.

O fato de, no Brasil, a base da movimentação de cargas serem os produtos primários, faz com que os trabalhadores digam que devido à sazonalidade, mantê-los na condição de avulsos é vantagem para o trabalho e para o capital. [...] permite que os trabalhadores prestem serviços para diversas operadoras portuárias, podendo, então, ter mais períodos de trabalho e, conseqüentemente, aumentar seus ganhos. [...] para o capital [...], é vantajoso pois não precisa manter um contingente constante de trabalhadores em regime de contratação CLT, com todos os custos inerentes à regulação do trabalho, sendo que nem sempre existe trabalho (DIÉGUEZ, 2014, p. 123 a 124).

Além do fator da sazonalidade, consideramos importante discorrer sobre a gênese do trabalho portuário, levando em conta que, a modernização dos portos altera também a configuração do trabalho.

No início, os trabalhadores não contavam com a execução das máquinas existentes atualmente para a realização do trabalho. Tudo era feito à base do muque. O trabalho no porto era realizado manualmente, o que exigia força física extrema daqueles trabalhadores. “O uso do corpo como instrumento de trabalho, imprime à atividade portuária um caráter arriscado, visto que se desenvolve em um ambiente perigoso e insalubre” (DIÉGUEZ, 2014, p. 112). São essas determinações do exercício profissional dos trabalhadores portuários que construíram um estereótipo deste tipo de trabalhador, caracterizados como homens brutos e durões.

A introdução de novas tecnologias no setor portuário, talvez, devesse representar – além de um significativo aumento na produtividade e substituição de trabalhadores- uma maior segurança para os trabalhadores, retirando a ideia construída historicamente de que este tipo de trabalho está assentado na força física

¹¹ Nota fornecida por estivador do porto de Santos

e na insalubridade. Porém, a modernização tecnológica não isenta o trabalho da força física e ainda acrescenta a multifuncionalidade ao trabalhador, devido a introdução diversos tipos de máquina as quais os estivadores precisam operar.

Alguns tipos de operações realizadas ainda hoje pelos estivadores do porto de Santos, expressam-se de maneira insegura, como por exemplo o manuseio de cargas inflamáveis ou então quando há a necessidade de quebrar com picaretas o acúmulo de algum produto que ficou no interior dos porões dos navios (como o sal), o que os colocam em exposição direta com a carga. Assim, o trabalhador em seu cotidiano, continua convivendo em um ambiente perigoso e insalubre, considerando a complexibilidade das mais diferenciadas operações que realiza devido a introdução de tecnologias no cenário portuário.

Para tanto, entendemos que a capacitação dos trabalhadores, a fiscalização das condições do ambiente de trabalho bem como o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs), são necessários para que se previnam acidentes de trabalho, inerentes do cotidiano portuário. Porém, apesar desta necessidade, a realidade constatada não é a mesma, visto que, como aborda Matos (2013), não há adesão dos trabalhadores aos cursos e capacitações oferecidas pelo OGMO, pois o comparecimento dos mesmos implicaria em perda de horas trabalhadas, o que, consequentemente, leva a diminuição da remuneração.

Como apresentado neste capítulo, a profissão de estivador se constitui ao longo dos anos – desde a consolidação do porto de Santos – e atravessa diversos períodos, os quais foram marcados por lutas políticas e ideológicas, travadas devido aos conflitos presentes entre capital e trabalho. As transformações ocorridas no porto de Santos também interferem na organização dos estivadores, modificando a cultura e historicamente construída na categoria e fazendo com que esses trabalhadores continuem na luta para manterem-se neste espaço tão complexo de relações econômicas, políticas e sociais que é o porto de Santos.

CAP. 2 A LEI DE MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS E O CONTEXTO NEOLIBERAL

Para que possamos apreender o contexto da promulgação da Lei de Modernização dos Portos (8.630/93), é preciso entender o cenário econômico e político que estava instaurado no Brasil na época, cenário que teve como marco a expansão do ideário neoliberal em decorrência do processo de globalização.

O neoliberalismo é uma doutrina que se apresenta no cenário mundial a partir da segunda metade do século XX como uma resposta a recessão econômica pela qual o capitalismo mundial passou. Baixas taxas de crescimento econômico e a inflação alta, constituíram o cenário propício para que países capitalistas comesçassem a implementar ideais neoliberais. Margaret Thatcher, na Inglaterra em 1979, é um dos exemplos de pioneirismo da efetivação desses ideais na Europa, enquanto que Ronald Reagan também segue os mesmos passos nos Estados Unidos no ano de 1980 (CERQUEIRA, 2008, p. 172)

Os ideais neoliberais, por sua vez, estão inteiramente relacionados a pouca participação estatal nos rumos da economia de um país, mínima intervenção do governo no mercado de trabalho, livre circulação de capitais internacionais e abertura da economia para a entrada intensa de multinacionais, bem como leis mais simplificadas e defesa dos princípios econômicos do capitalismo, pautados no processo de acumulação maciço de capital e lucro. Todos esses princípios estabelecem-se como um conjunto de medidas que visam:

[...]de um lado, a diminuição da participação do Estado como agente produtivo e regulamentador da economia na promoção do Estado de bem-estar e, por outro lado, a transferência de recursos financeiros para o Estado a serem carreados para atividade produtiva e/ou investimentos que beneficiem e ampliem a participação das empresas na economia, como também o aparelhamento e diversificação dos meios policiais e militares, a fim de que possam “melhor enfrentar” o grande contingente de desempregados e insatisfeitos que surgirão, principalmente os organizados via sindicatos e outras entidades civis, e até os movimentos espalhados de forma “desorganizada” (mas não menos insatisfeitos e inquietos) (CERQUEIRA, 2008, p.174).

Como destaca Basílio Sallum Jr (apud Negrão, 1996), no Brasil, o ideário neoliberal começou a se difundir ao final do regime militar, como uma alternativa para reparar a crise que marcou o fim desse período, mas é no início dos anos 1990, com governo Collor que esta ideologia de fato se instaura no país e dá-se início a privatização das estatais e a abertura da economia brasileira ao capital estrangeiro. O mercado passa a ser o foco principal da Nação, enquanto os trabalhadores se vêem sujeitos ao desmonte de seus direitos (NEGRÃO, 1996).

O projeto neoliberal no Brasil teve continuidade com o presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC), uma vez que seu governo marcado por maciças privatizações e assíduo processo de reformas no sentido de abrir o mercado ao capital estrangeiro e também para a diminuição do papel do Estado. É importante destacar que este período compreende mudanças referentes a reestruturação produtiva, materializada em diversos setores, inclusive no setor portuário através das privatizações (DIÉGUEZ, 2014, p. 71).

Levando em consideração o contexto analisado, apresentaremos algumas características da reconfiguração portuária brasileira, a qual foi permeada por conflitos intrínsecos entre capital e trabalho e que ocorreu de forma a atender um novo cenário mundial.

2.1 A Lei de Modernização dos Portos (1993/2013)

No Brasil, o marco regulatório legal das mudanças implementadas no setor portuário é a Lei de Modernização dos portos (8.630/93), revogada posteriormente pela lei nº12.815/2013.

A proposta de modernização portuária se deu em um processo de pressão dos empresários que tinham o interesse na privatização do setor e como destaca Diéguez (2007, p.46), “[...] o projeto era polêmico, pois não contemplava a maior parte dos envolvidos na questão: os trabalhadores portuários”.

A promulgação desta lei regula a exploração dos portos brasileiros, instalações portuárias e as atividades desempenhadas pelos operadores portuários no porto organizado que, segundo o art. 2º, da lei 8.630/93, entende-se como um bem público, estruturado para “atender a necessidades de navegação, de movimentação de passageiros ou de movimentação e armazenagem de mercadorias, e cujo tráfego

e operações portuárias estejam sob jurisdição de autoridade portuária” (BRASIL,1993).

Como já mencionado, a lei nº8.630/93 altera a configuração do sistema portuário vigente anteriormente, cujas mudanças podem ser percebidas em diversos momentos.

Primeiramente, o funcionamento do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) no ano de 1994, que extingue o monopólio dos sindicatos na intermediação da mão de obra avulsa.

Após este momento, em 1995, com o decreto de lei nº 1.467, é criado o Grupo Executivo para a Modernização dos Portos (GEMPO), que tem como propósito promover medidas para concessões e arrendamentos de áreas portuárias, colocando em prática o programa de modernização do Sistema Portuário Brasileiro.

A partir do ano de 1996, os operadores portuários passam a poder contratar a mão de obra vinculada, ou seja, de trabalhadores com vínculo empregatício, diferentemente dos avulsos (GONÇALVES; NUNES, 2008, p. 67).

Em 1997, se iniciam as “primeiras privatizações de terminais de contêineres do Porto de Santos[...] que trouxe novos operadores ligados ao grande capital nacional e internacional” (GONÇALVES; NUNES, 2008, p. 68) e, logo em seguida, no ano de 1998, a CODESP deixa de assumir o papel de operadora portuária e passa a apenas administradora portuária (GONÇALVES; NUNES, 2008, p. 68).

Apesar destes marcos sinalizados pós promulgação da Lei de Modernização dos Portos brasileiros, não podemos deixar de destacar que o decreto nº 24.447, de 22 de junho de 1934, como observa Diéguez (2007), já definia em seus artigos 2º e 3º, que a administração do porto poderia ser executada pela União ou por um concessionário. Neste sentido, a lei não traz novidades quanto a privatização de serviços relacionados aos portos, que já estavam previstos neste decreto.

Observamos então que as mudanças ocorridas no sistema portuário brasileiro, se estabelecem através da criação de órgãos e decretos que visam estruturar o novo formato de operacionalização dos portos. Dentre os órgãos instituídos, destacamos os Conselhos de Autoridade Portuária (CAPs), já citados anteriormente. Estes conselhos devem ser compostos por 50% de representantes do poder público, 25% da classe empresarial e 25% da classe trabalhadora, devendo atuar como órgão consultivo da administração do porto, regulamentando e

supervisionando, referente aos serviços e atividades exercidos neste espaço, como por exemplo homologar valores das tarifas portuárias e fomentar a ação industrial e comercial dos portos.

Diéguez (2014) analisa a composição CAPs como uma estrutura que descentraliza e regionaliza a administração portuária para os estados e municípios, mas, que ainda sim, coloca um poder maior na esfera federal, visto que o presidente de um CAP é sempre um ente do governo federal, que acaba tendo voto decisivo para os assuntos acordados.

No art. 3º da lei 12.815/2013, que revoga a lei 8.630/93, são estabelecidas diretrizes que visam estimular a competitividade e desenvolvimento do país, no sentido de incentivar a participação do setor privado nas instalações e atividades portuárias, além de buscar a qualificação da mão de obra portuária para o aumento da eficiência das atividades prestadas (BRASIL,2013). Se expressam, portanto, os ideários capitalistas através de reformas que atingem diversas instâncias do setor portuário, desde a administração e exploração, até a mão de obra.

Assim, dentre as mudanças sucedidas pela modernização dos portos, a mão de obra foi uma delas no que diz respeito a organização do trabalho, alterando a forma de escalação e distribuição dos trabalhadores, além da substituição dos mesmos pela introdução de novas tecnologias.

Um exemplo claro de alteração na caracterização da mão de obra nesta fase de modernização portuária, se expressa através do artigo 57 da lei 8.630/93. Ele discorre sobre a multifuncionalidade do trabalho, propondo que os trabalhadores se adequem aos novos processos de manipulação de cargas –consequentes da modernização- e busquem um aumento na produtividade (BRASIL,1993). Pode-se relacionar este fato com o que diz Antunes e Pochmann (2007, p.198-199)

[...] a empresa moderna [...] redesenha cada vez mais a planta produtiva, reduzindo a força e trabalho e ampliando sua produtividade. [...] Qual é esse novo tipo de trabalhador? Primeiro, ele deve ser mais “polivalente”[...] o trabalho dos nossos dias é mais desespecializado e multifuncional, cujos ritmos e processos, tempos e movimentos são mais intensamente explorados.

Até o ano de 1988 (quando foram extintas), as Delegacias do Trabalho Marítimo¹² (DTMs), subordinadas ao Ministério do Trabalho, exerciam a função de inspecionar o trabalho nos portos, cujas atribuições compreendiam desde fixar o número de estivadores de acordo com a regularidade das matrículas, até fiscalizar a movimentação de mercadorias em trapiches e armazéns.

As DTMs operavam através de conselhos, constituídos por um representante dos trabalhadores, um dos empregados e por representantes dos ministérios do Trabalho, da Indústria e Comércio, da Marinha, da Viação e Obras Públicas e da Agricultura e da Fazenda.

De 1988 até 1993, o trabalho dos avulsos fica sem regulamentação, até que as atribuições que antes eram concebidas as DTMs, passam para o OGMO. Porém, Diéguez (2007) destaca uma diferenciação entre estes dois órgãos:

O OGMO é composto, em sua maioria, por representantes dos empregadores. Tudo o que se refere à organização do trabalho, seja mão de obra já existente ou do ingresso no mercado de trabalho, cabe ao OGMO. Os trabalhadores e o poder público ocupam lugar mais expressivo no Conselho de Autoridade Portuária (CAP).

Analisamos, portanto, um controle maior da mão de obra por parte do empregador, um processo que retira dos trabalhadores o domínio de sua própria força de trabalho.

Antes da lei 8.630/93, o sindicato era o responsável por representar os trabalhadores e também organizar a mão de obra. Era ele quem fazia as escalas de trabalho em um esquema de rodízio, escolhendo e distribuindo os estivadores para o trabalho. Com a promulgação da lei, a administração da mão de obra dos avulsos é passada para o OGMO, que deve ser constituído em todo porto organizado – como é o caso de Santos. “O controle e poder que esses sindicatos exerciam na escolha dos trabalhadores para as “fainas” (no caso do trabalho avulso) foram repassados para o OGMO” (GONÇALVES; NUNES, 2008, p. 72).

Esta mudança não altera a representação da categoria, que ainda é exercida pelo sindicato, mas marca os interesses do capital no controle do processo trabalho, visto que são as operadoras portuárias (empresários) quem estabelecem a

¹² Delegacias do Trabalho Marítimo foram criadas pelo decreto de lei nº 23.259, em 1933, nas regiões mais importantes do litoral e onde há navegação fluvial. <http://www.novomilenio.inf.br/santos/h0343c.htm> Acessado em 11 de agosto de 2015.

criação do Órgão Gestor de Mão de Obra. É esta a questão que descontenta os representantes dos sindicatos, visto que eles consideram que conhecem melhor as competências e habilidades de cada trabalhador para cada tipo de trabalho, enquanto que o OGMO articula que esta nova configuração é menos desigual, já que defende que assim é possível que todos os estivadores tenham oportunidade de trabalho pelo sistema de rodízio.

É importante ressaltar que a escala de trabalho se manteve através do rodízio que já era estabelecido pelo sindicato, porém ocorreram algumas mudanças neste sistema, as quais descontentaram os estivadores santistas, sendo eles, inclusive, a última categoria a ter a mão de obra passada para a administração do OGMO. Um exemplo claro dessas modificações, é o caso dos fiscais.

Antes da introdução do OGMO como o gestor de mão de obra, os fiscais eram próprios trabalhadores que conheciam seus companheiros de categoria e tinham autonomia para escolher primeiro o trabalho, permitindo que ficassem com a melhor função. Até então, não havia gastos com os fiscais, mas, depois da implementação do OGMO, estes passam a ser trabalhadores assalariados pagos pelos operadores portuários (DIÉGUEZ, 2007, p. 93). O que os trabalhadores alegam, por sua vez, é que os “novos fiscais” não tem o conhecimento dos códigos das escalas e também não possuem ligação alguma com qualquer categoria portuária, o que causa lentidão do processo de tomada do trabalho e descaracteriza uma organização construída historicamente na estiva.

O fato é que, discutir a Lei de Modernização dos Portos (8.630/93) na perspectiva das mudanças ocorridas na organização da mão de obra portuária, torna indissociável a abordagem do papel do OGMO neste cenário, visto que sua instauração traz consigo alterações que visavam a perspectiva neoliberal, diminuindo conquistas dos trabalhadores e impondo o controle do capital.

Em relação a revogação da lei 8.630/93 pela medida provisória 595/2012, que foi sancionada como lei 12.815/2013 pela presidente Dilma Rousseff, houve mudança no que se refere a forma de avaliação de quem recebe a licitação para explorar o porto. Na lei de 1993, ganhava licitação a empresa que pagava um valor maior para a concessão do serviço portuário, enquanto que na lei de 2013, a licitação

passa a ser concedida de acordo com a maior movimentação de cargas pelo menor preço por tonelada¹³.

Compreendemos que há, portanto, um interesse em fomentar a produção por menor custo (maior lucro), o que também podemos sinalizar como característica do modo capitalista de produção que, segundo define Netto e Braz (2006, p.96) “[...] o capitalista compra para vender, isto é, o que ele visa com a produção de mercadorias é obter mais dinheiro”.

No caso dos trabalhadores portuários, a medida provisória (595/2012) não incluía os guardas portuários como trabalhadores do porto e previa a terceirização do setor. Apenas após paralisações e negociações é que a categoria foi incluída. No texto desta lei, o trabalho de portuários ficou denominado por categoria “diferenciada”, determinando que os acordos coletivos devem ser feitos pelo sindicato¹⁴.

Além disso, a lei 12.815/93, institui um benefício para o trabalhador portuário avulso que possuir idade mínima de 60 anos, que comprove ter exercido atividade portuária por no mínimo quinze anos, comparecendo aos pontos de escala com uma frequência de pelo menos 80% e que possua renda pessoal inferior a 1 (um) salário mínimo (BRASIL, 2012).

Considerando o que expusemos neste capítulo, pode-se considerar, portanto, que a Lei de Modernização dos Portos se estabeleceu a partir da conjuntura da década de 1990, na qual deu-se prioridade ao desenvolvimento econômico em diversos setores do país. Neste contexto, a lei é implementada para legitimar interesses do capital, visando a ampliação a capacidade de movimentação de cargas nos portos, expansão do mercado nacional e internacional e também o controle da mão de obra pelo mesmo.

¹³ Notícia completa disponível em <http://g1.globo.com/economia/noticia/2013/04/entenda-mp-dos-portos.html>. Acessado em 24 de setembro de 2015.

¹⁴ Id.

CAP. 3 O OGMO

Conforme discorrido no capítulo 2, a lei 8.630/93 é considerada um marco para as mudanças que se sucederam no setor portuário brasileiro. É a partir desta lei que em cada porto organizado, os operadores portuários passam a ter que constituir um órgão de gestão da mão de obra portuária.

O Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) por sua vez, fica incumbido de organizar a mão de obra do trabalhador portuário, devendo manter o cadastro e registro dos trabalhadores avulsos (TPAs), promover capacitação e treinamento para estes trabalhadores, determinar o número de vagas, a forma e periodicidade para acesso ao registro dos TPAs, expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário além de ser o intermediário – entre operadores portuários e trabalhadores – responsável pelo repasse da remuneração, encargos fiscais, sociais e previdenciários (BRASIL, 1993).

No entanto, a criação do OGMO implicou na substituição do papel de gestor da mão de obra, até então, exercido pelos sindicatos das categorias portuárias. Este fato é “[...]essencial para entendermos as novas configurações do processo de trabalho portuário” (DIÉGUEZ, 2007, p.89).

Para compreendermos melhor como se deu a passagem da escala do sindicato para OGMO na cidade de Santos, precisamos entender que esta não aconteceu sem resistências, inclusive, sendo a categoria dos estivadores, a última a ter a administração da mão de obra passada para o OGMO (DIÉGUEZ, 2007, p.91).

Antes que o OGMO se estabelecesse de fato, através do decreto nº 1.467, de abril de 1995 – apenas dois anos após a promulgação da lei 8.630/93 – foi criado o Grupo Executivo para Modernização dos Portos (GEMPO). Composto por um representante de cada ministério – Ministério dos Transportes, Ministério do Trabalho, Ministério da Fazenda, Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo e Ministério da Marinha – o GEMPO tinha a finalidade de “fazer valer” a Lei de Modernização dos Portos de 1993.

Sendo assim, considerando as atribuições descritas no decreto que o estabeleceu (nº 1.467/95), o GEMPO ficou responsável por acelerar a implementação dos arrendamentos e concessões nas áreas do porto, visando a descentralização da execução dos serviços portuários pela União. Além disso, foi delegado a ele que estabelecesse ações que tornassem efetivo o funcionamento do OGMO em cada porto organizado¹⁵ (BRASIL, 1995).

Logo de início, o GEMPO realizou um levantamento dos trabalhadores portuários que estavam em atividade¹⁶, sendo eles avulsos ou com vínculo empregatício. “Este levantamento apontaria quantos trabalhadores estavam aptos a serem registrados e cadastrados no OGMO” (DIÉGUEZ, 2007, p. 92).

A reflexão que Diéguez (2007, p. 92) faz acerca de tal levantamento é interessante, visto que ele garantiria que os avulsos matriculados até 31 de dezembro 1990 fossem registrados no OGMO, o que já indicava que, aqueles que entrassem depois nas categorias portuárias avulsas, seriam determinados como força supletiva de trabalho.

Este dado revela-se importante, pois incide sobre as decisões dos recém-chegados às categorias, quer dizer, aqueles que vieram após 1993, que em muitos casos são os que largam o caráter de avulso e tornam-se empregados das operadoras portuárias (DIÉGUEZ, 2007, p. 92).

É a partir de então que se inicia a criação dos OGMOs, em Santos, criado em 1994, com posse do primeiro presidente em maio de 1995¹⁷. Porém, até 1998 os sindicatos ainda possuíam o controle sobre a escala de trabalho, ficando o OGMO responsável apenas pelo pagamento dos trabalhadores. Neste mesmo ano, a lei nº 9719/98 é lançada e determinada, em seu artigo 5º que a escala do trabalhador portuário avulso será feita pelo OGMO (BRASIL, 1998).

Entretanto, como destaca Aguiar; Junqueira e Freddo (2006, p. 1012), duas das sete categorias avulsas no porto de Santos recusaram-se a aceitar a transferência

¹⁵ De acordo com o portal da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ), o porto organizado refere-se ao “porto construído e aparelhado para atender às necessidades da navegação e da movimentação e armazenagem de mercadorias, concedido ou explorado pela União, cujo tráfego e operações portuárias estejam sob a jurisdição de uma autoridade portuária”. <http://www.antaq.gov.br/portal/PerguntasFrequentes.asp>. Acessado em 19 de Outubro de 2015.

¹⁶ Decreto nº 1.596, de 17/08/1995

¹⁷ Informação em DIÉGUEZ (2014, p.220)

da escala da mão de obra para o OGMO. Dentre estas duas, uma era a dos estivadores.

Antecedendo as resistências devido a passagem da escala de trabalho ao OGMO, no ano de 1997, paralisações já acontecem no porto de Santos “devido à Cosipa e a Ultrafétil terem conseguido, a partir do entendimento da Portaria nº 94, de fevereiro de 1995, a exclusão de suas áreas de porto organizado” (VIEIRA, 2012, p.155 apud DIÉGUEZ, 2014, p.225). Este fato, configura que estas empresas poderiam contratar mão de obra sem intermediação do OGMO (DIÉGUEZ, 2014, p.225).

O motivo dessas manifestações está no fato de que, com a mão de obra contratada exclusivamente, ou seja, sem intermédio do OGMO, os trabalhadores avulsos tem seu campo de trabalho ainda mais reduzido.

É importante ressaltar que tal terminal representava, na época, 40% do mercado de trabalho dos estivadores no porto de Santos, e que a diretoria do SES defendia, naquele momento, a proposta de redução das equipes e da própria remuneração, para garantir os postos de trabalho na Cosipa. (AGUIAR; JUNQUEIRA; FREDDO, 2006, p. 1012)

As lutas continuaram – agora em protesto a passagem da escala para o OGMO- e até os anos 2000 a categoria dos estivadores resistiu. No ano de 2001, como forma de protesto, os estivadores fizeram uma paralisação de três dias, comparecendo aos postos de escala, mas recusando os trabalhos, o que ocasionou parada na movimentação do cais. Mesmo com a intervenção do Ministério do Trabalho exigindo a volta dos trabalhadores, estes continuaram a comparecer nos postos de escala ainda sem aceitar os serviços. (AGUIAR; JUNQUEIRA; FREDDO, 2006, p. 1012).

Sem aceitar nenhum acordo, a resistência por parte do sindicato dos estivadores seguiu e, no dia 02 de abril de 2001, houve invasão ao terminal de cargas da empresa Libra, que apesar da greve não havia paralisado suas operações¹⁸.

No dia 7 de abril de 2001, o sindicato realiza um acordo com a operadora portuária Ultrafétil, para que o mesmo realize a escala dos trabalhadores. Além disso, fica firmado a garantia de direitos que nunca tiveram acesso, como por exemplo a

¹⁸ Disponível em: <http://www.terra.com.br/noticias/especial/estivadores/santos1.htm>. Acessado em 21 de outubro de 2015.

carteira de trabalho assinada, assistência média, refeição e transporte¹⁹. Apesar do acordo, a greve ainda se manteve.

Após muitas discussões e negociações os estivadores retornam ao trabalho, mas, segundo Vanderlei José da Sila – presidente do Sindicato dos Estivadores de Santos na época – o movimento teve uma vitória parcial, visto que as escalas continuam a ser realizadas pelo OGMO²⁰.

Percebemos, portanto, que o OGMO representou uma ameaça aos trabalhadores portuários avulsos (TPAs), visto que ele é dirigido pelos operadores portuários, o que favorece o estabelecimento de acordos diretos com órgãos governamentais, retirando o poder de representação dos sindicatos (DIÉGUEZ, 2007, p. 96).

Disto decorre, entre outras coisas, que a partir da lei nº 9.719/98, fica estabelecido que o operador portuário e o OGMO devem efetuar o pagamento de encargos trabalhistas, contribuições previdenciárias e demais obrigações devidas à Seguridade Social, além de o operador portuário começar a repassar os valores de remuneração, férias, FGTS e demais encargos previdenciários e fiscais para o OGMO, que, por sua vez, deve transferir aos trabalhadores em até 48 horas após a realização dos serviços²¹. Está é uma característica específica dos trabalhadores avulsos, que diferentemente de outros trabalhadores, não recebem ao fim do mês, mas sim ao final dos trabalhos prestados.

Em seu artigo 8º, a lei nº 9.719/98 diz que o intervalo mínimo de escalação do trabalhador avulso entre duas jornadas deve ser de 11 horas, salvo acordos. Anteriormente, a escala dava preferência de engajamento ao trabalhador que estivesse no “câmbio”²², sendo divididos os períodos de trabalho em dois de oito horas (DIÉGUEZ, 2007, p. 97).

Posteriormente, com a implantação do porto 24 horas, os períodos de trabalho passaram a ser divididos em quatro de seis horas e, considerando o fator da

¹⁹ Id.

²⁰ Id.

²¹ Lei nº 9.719 de 27 de novembro de 1998.

²² Segundo Sarti (1988, p.29) o estivador está no “câmbio” a cada três dias, podendo trabalhar apenas após este período. Isso só não acontece se, no segundo dia sem trabalhar, quando o trabalhador é denominado de “avançado”, ele se candidate a algum trabalho que não tenha o número de vagas totais preenchidas por aqueles que estão no “câmbio”. A mesma regra é válida para os trabalhadores que estão no terceiro dia sem trabalhar e pegam algum trabalho, passando da fila denominada “dobra” para a fila do “avançado”.

modernização portuária, os navios também começaram a ser descarregados ou carregados em menos tempo, o que também diminuiu os períodos de trabalho e, conseqüentemente, os valores salariais mensais (DIÉGUEZ, 2007, p.97).

Levando em conta as questões apresentadas, o intervalo de 11 horas, em alguns casos, prejudica o trabalhador no que diz respeito a questão da renda mensal, visto que a diminuição das ofertas de trabalho, associada ao intervalo definido pela lei nº 9.719/98, dificultam ainda mais a arrecadação dos trabalhadores (DIÉGUEZ, 2007, p.97).

Um outro fator que descontenta os trabalhadores – após o estabelecimento do OGMO – é implantação da escala eletrônica, que, como ocorreu nas outras mudanças apresentadas, causou estranhamento e resistência. Neste caso, a escala eletrônica se tornou um problema porque os trabalhadores não tinham familiaridade com esse sistema, além de se posicionarem contra ele pelo fato de que o patrão era quem programava a máquina da escala (DIÉGUEZ, 2014, p. 254).

A escala eletrônica teve suas primeiras discussões para tentativas de operação em 2006²³, prevendo o funcionamento da seguinte forma:

[...] o trabalhador ao chegar ao local da escala recebe uma ficha de papel semelhante a um bilhete de loteria. Com base nas informações disponíveis nas telas dos computadores, o trabalhador marca na ficha as suas preferências de trabalho. Após, ele insere a ficha no computador, que processa a escalação. Este procedimento pode demorar em virtude do número de trabalhadores presentes. Respeitadas às onze horas de carência, o computador divulga os aptos a exercerem suas atividades no período e os locais de trabalho (DIÉGUEZ, 2007, p.100-101).

Como a proposta não foi aceita, o OGMO necessitou fazer, junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT), um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que pretendia estender o prazo de implantação da escala eletrônica para maio de 2006. Este prazo não foi efetivado e então, a partir de uma nova TAC²⁴, determina-se que a escala eletrônica deverá ser iniciada em 29 de maio de 2012, respeitando o intervalo de 11 horas entre as jornadas de trabalho.

A tentativa, porém, fracassou, culminando na paralisação dos avulsos, comandados principalmente pela estiva e capatazia. Segundo Diéguez (2014, p.256),

²³ DIÉGUEZ (2014, p. 254)

²⁴ TAC

1/2012.

Disponível

em

<http://sindaport.tempsite.ws/upload/img/noticia/23052012135318777933905.pdf>. Acessado em 2 de novembro de 2015.

os trabalhadores alegavam que o intervalo de 11 horas não se encaixava na dinâmica portuária, visto que o trabalho é sazonal e os trabalhadores, por muitas vezes, trabalham mais em algumas épocas do que outras, com a finalidade de complementar a renda pelos dias em que não há trabalho.

Além disso, os trabalhadores argumentavam que o OGMO não estava preparado para fazer a escala eletrônica com respeito ao intervalo de 11 horas, visto que o sistema não reconhecia os trabalhadores que estavam em dobra ou em período de 6 horas de descanso (DIÉGUEZ, 2014, p. 256)

Os sindicatos dos portuários avulsos, continuavam alegando incompetência ao OGMO no que se refere a escala, continuando o impasse até 4 de julho de 2012, quando foi consolidado um acordo entre os sindicatos e o MPT.

Tal acordo estabeleceu o retorno dos trabalhadores com a implantação da nova escala, a criação de balcões de atendimentos em todos os pontos de escalação para que se pudesse esclarecer dúvidas e reclamações dos trabalhadores acerca da nova escala, definiu indenização aos trabalhadores que fossem prejudicados por erros no novo sistema, bem como determinou que fossem realizados os ajustes necessários na escalação quando houvessem negociações entre sindicatos e MPT que permitiriam a dobra ou o intervalo de 6 horas entre as jornadas (DIÉGUEZ, 2014, p. 259).

Por fim, a formação profissional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso – de acordo com o artigo 33 da lei 12.815/2013 - também fica sob responsabilidade do OGMO, que, deverá adequar tal formação aos modernos processos de movimentação de carga e de operação de aparelhos e equipamentos portuários, bem como realizar o treinamento multifuncional destes trabalhadores.

Assim, analisando os momentos apresentados, conclui-se que a introdução de um órgão gestor de mão de obra no cotidiano do trabalhador portuário avulso, representou profundas alterações na cultura do mesmo, porém, não sem resistência. Como atenta Gomes e Junqueira (2008, p. 1096)

Chefe e subordinados articulavam suas ações no interior de uma cultura onde autonomia, permanência e hierarquia pertenciam a um único sistema de relações, que não era comandado pelas formas produtivas capitalistas (planejamento, operação, controle) o que lhes dava a singularidade de grupo que veio a ser chamado de “empregados sem patrões.

[...]o império da produtividade pede um trabalhador polivalente, que apresente maior comprometimento com o seu trabalho, capaz de adiar compensação financeira, e conseqüentemente aceite a redução do

contingente. Essa nova forma de gestão do trabalho impacta os valores e os significados da profissão constituídos durante toda a história de vida da categoria (Gomes & Junqueira, 2008; p. 1097).

Este novo modelo, traz consigo os interesses do capital e visa desestabilizar as bases históricas da organização dos estivadores, tentando, a todo tempo, fragmentar as ações do sindicato e reduzir a unidade de luta destes trabalhadores, representando de forma clara o conflito entre capital e trabalho.

CAP.4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Tomando por base todo o aporte teórico trazido até aqui e com o objetivo de fundamentar nossa pesquisa, buscamos, como sugeriu Minayo e Gomes (2013; p. 79), explorar o conjunto de opiniões e representações sociais sobre o tema a partir de entrevistas realizadas com estivadores do porto de Santos.

O roteiro de entrevista foi composto por doze questões, as quais visaram nossa aproximação com o cotidiano destes trabalhadores, levando em consideração o antes e o depois da Lei de Modernização dos Portos (8.630/93).

Para composição do grupo de trabalhadores participantes da pesquisa, primeiramente, iniciamos as entrevistas com um trabalhador que já conhecíamos, devido atividades as quais tivemos a oportunidade de compartilhar²⁵ e, a partir daí, utilizamos a abordagem da “bola de neve”, na qual os entrevistados foram dando indicações de outros possíveis participantes da pesquisa.

Ao trabalhador que concordou em participar desta pesquisa, foi solicitado que ele lesse e assinasse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) construído para fins deste trabalho. As entrevistas foram gravadas e transcritas de forma literal e, afim de preservar a identidade dos entrevistados, seus nomes foram substituídos pelas siglas T1 (trabalhador 1), T2 (trabalhador 2), T3 (trabalhador 3), T4 (trabalhador 4) e T5 (trabalhador 5).

Inicialmente, tínhamos a pretensão de realizar entrevistas com dez estivadores, porém, devido a uma notícia publicada pelo jornal A Tribuna Santos, sobre pesquisa realizada por professores e alunos da Universidade Federal de São

²⁵ Atividades relacionadas ao projeto PET Vigilância em Saúde do Trabalhador Portuário entre os anos de 2013 e 2015, financiado pelo Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde/Vigilância em Saúde (PET-Saúde/VS) promovido pela Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde – SGETS - Ministério da Saúde – Brasil e desenvolvido em parceria da UNIFESP com a Secção de Vigilância e Referência em Saúde do Trabalhador-SEVREST, da Secretaria de Saúde do Município de Santos.

Paulo (UNIFESP) com trabalhadores portuários avulsos²⁶, tivemos dificuldade em realizar as dez entrevistas propostas, conseguindo apenas efetivar metade delas.

4.1 Entrevistas

Iniciando uma análise, a partir do posicionamento negativo da maioria dos estivadores contatados para a participação da pesquisa, percebemos o quanto a notícia supracitada incomodou estes trabalhadores. Tal fato, deve-se principalmente ao estereótipo socialmente construído sobre trabalhador portuário.

Com já dito por Diéguez (2014) – e citado anteriormente -, o trabalho da estiva é assentado na força, conhecido por suas características de insalubridade e grande periculosidade, “isso faz com que se introduzam como elementos constituintes de sua cultura, a virilidade, a violência, a valentia, o uso de bebidas alcoólicas” (DIÉGUEZ 2014, p. 156). Essas determinações, remetem, ainda hoje, a imagem de um trabalhador bruto, que tem contato diário com situações de risco e que acabam sendo alvo de diversas categorizações.

Identifica-se, portanto, que a referida notícia²⁷, só reforça este estereótipo que já é dificultoso de desconstruir. Quando ela afirma que “uma parcela de 25% dos trabalhadores avulsos do porto de Santos utiliza crack ou cocaína” (BALBINO, 2015), já traz à tona todas estas questões levantadas e fragiliza os trabalhadores e seus familiares, acirrando os preconceitos que existem até hoje em relação ao trabalhador portuário.

Seguindo com o capítulo de análise das entrevistas, dos cinco trabalhadores participantes da pesquisa, todos, atualmente, estão na condição de trabalhador portuário avulso e com muitos anos de experiência (apenas um deles começou a trabalhar como estivador após a Lei de Modernização dos Portos 8.630/93). Ou seja, praticamente todos os entrevistados operam no setor portuário há mais de vinte anos, o que permitiu que conhecessem a organização da mão de obra da estiva antes e após a implementação das mudanças decorrentes desta lei.

²⁶ A notícia é de 15 de setembro de 2015 e está disponível em <http://www.tribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/porto%26mar/um-quarto-dos-trabalhadores-avulsos-usa-crack-ou-cocaina-diz-estudo/?cHash=6045eba297d378c0674f9af002b30061>. O fato é que tal notícia comprometeu o desenvolvimento de nossa pesquisa, visto que os trabalhadores se sentiram acuados e passaram a recusar a realização de qualquer entrevista que partisse de pesquisas feitas pela UNIFESP. Por este motivo, conseguimos realizar apenas cinco das dez entrevistas pretendidas. Os trabalhadores questionaram a pesquisa e foi publicada, em 24 de setembro de 2015, uma notícia que abordava as indagações levantadas por eles. Tal notícia está disponível em <http://www.tribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/porto%26mar/sindicalistas-questionam-dados-de-pesquisa-feita-com-avulsos/?cHash=cff08bdd0bc6ede3efaf18c01554a29e>.

²⁷ Id.

Quando perguntado a eles os motivos pelos quais haviam começado a trabalhar no porto, as respostas foram unânimes enquanto a influência familiar.

Eu não escolhi bem... eu sou a terceira geração de estivadores da família. Começou com meu avô. Na época que ele começou a trabalhar tinha até coisas muito diferentes [...] meu avô é meu avô materno. Meu pai casou com a minha mãe, meu pai foi trabalhar nas docas e depois acabou pegando a senha da estiva e se tornou associado da estiva. E com isso, quase todos os irmãos dele também se tornaram estivadores depois de um tempo. A gente é muito conhecido lá [...] (T5)

Minha família toda é estivadora, sempre achei interessante o trabalho do cais. Aí também cresci dentro do sindicato, criança eu ia no sindicato né. Época de assembleia eu ia junto com meu pai, meu pai foi diretor do sindicato duas vezes, foi presidente da federação nacional da estiva. Então sempre participava de criança e adolescente, eu ia, e gostava. Conheci muitos estivadores que frequentavam minha casa que já são falecidos hoje. (T1)

Percebe-se então, que a opção pelo trabalho no setor portuário é uma questão geracional, dotada de valores transmitidos no próprio ambiente familiar de cada um destes trabalhadores.

Além deste fato, alguns dos entrevistados, referem-se a escolha do trabalho na estiva devido a liberdade e a dinamicidade que encontraram dentro desta categoria, em condição de trabalhador avulso.

É, a área do porto é uma área bem atrativa, uma área bem dinâmica, né. Então, isso me chamou atenção. Na questão da atividade, não é uma atividade repetitiva, ou seja, [...] a cada operação tu tem uma característica diferente de trabalho. Às vezes, pode ser o mesmo trabalho, vamos dizer, um embarque de container, mas tem diferença de navios, o local da estivagem, da colocação desse container, enfim...foi essa diversidade que me chamou atenção na área do porto e uma certa questão assim... liberdade, né. [...] Tu não tem aquela cobrança efetiva, então tu tem uma certa, como posso falar, uma liberdade até controlada, mas tu tem essa liberdade. (T4)

Esta liberdade a qual alguns fazem referência, tem significado direto com a forma de organização do trabalho avulso, que não obriga o trabalhador a comparecer todos os dias na parede para tomada de trabalho, já que ele é um diarista (SARTI, 1981).

Em relação a apropriação dos entrevistados sobre a Lei de Modernização dos Portos (8.630/93), todos possuem noção sobre ao que se refere a mesma. A maior parte deles, comenta a lei enfatizando a criação do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Analisa-se este destaque dado ao OGMO na fala dos trabalhadores, como

o maior impacto percebido por eles com a implementação da referida lei, isto porque, foi a criação deste órgão que alterou, efetivamente, no âmbito do trabalho portuário, a estrutura de organização do mesmo.

Afetou muito a questão da distribuição do trabalhador e também a questão do sindicato, que perdeu a distribuição do trabalho... criaram o OGMO, uma instituição que veio a estar distribuindo o trabalho, dentre outras coisas que ele faz, como pagamentos, exames e tal. (T4)

Na realidade a lei veio pra regulamentar os portos brasileiros. Não só o porto de Santos, como todos os portos brasileiros. E aí nessa situação da lei foi implantado o OGMO, né. O OGMO hoje faz a função do sindicato na distribuição de trabalho. A parte de distribuição de trabalho era do sindicato né, não que não continue sendo, né... O agenciador faz a requisição de trabalho pro OGMO e o OGMO faz a requisição de trabalho pro sindicato, entendeu? Selecionando os trabalhadores, entendeu? (T3)

Além do que foi citado em relação ao OGMO, alguns trabalhadores também falaram sobre as intencionalidades da lei, no sentido de compreender os interesses do capital a partir da mesma.

Segundo o trabalhador T2, a lei 8.630/93, “[...] partiu dos agenciadores[...], em via de uma mudança de mercado. Eles queriam ganhar mais pagando menos, essa era a síndrome da lei”.

Essa lei veio no intuito de mudar uma série de coisas, tanto na parte operacional, tanto na parte de organização e distribuição de mão de obra, né. Com isso, obviamente, quando se trata da questão de mão de obra, a gente sabe que eles sempre buscam a redução né, também decorrente de alguns equipamentos pela sua modernização... então afetou muito a questão do trabalhador. (T4)

Compreende-se então que, estes trabalhadores, entendem que as modificações ocorridas no setor portuário são decorrentes de um processo que visa os interesses dos empresários (capital) em detrimento da mão de obra assalariada, o que acarreta na redução da força de trabalho e ampliação da produtividade (ANTUNES; POCHMANN, 2007, p. 198) a partir da entrada maciça de novas tecnologias neste cenário.

Uma das implicações decorrentes da Lei de Modernização dos Portos (8.630/93) é o fator da multifuncionalidade associado ao trabalhador, que, segundo discorre Diéguez (2014, p. 56), extingue a divisão das categorias portuárias, transformando-as em uma única: trabalhador portuário avulso.

Tal classificação, descaracteriza as especificidades das categorias e implica na redução dos trabalhadores, visto que um único pode desempenhar diversas

funções. Sobre este assunto, T3 considera que “estivador é um trabalhador completo, eu sou multifuncional”, enquanto T4 analisa que os estivadores denominados de monotécnicos, na realidade, “não são monotécnicos, são politécnicos”, visto que eles dirigem caminhão, empilhadeiras, dentre outras máquinas.

Sobre a questão que buscou identificar se os estivadores entrevistados haviam percebido diferenças em seu trabalho antes e depois da lei 8.630/93, dois deles levantaram pontos relacionados a modernização tecnológica, porém, de perspectivas diferentes.

O T2 analisa que “[...]essa automatização que tanto falam ainda não chegou aqui. Estive em portos já onde a automatização chega a 70%, não é 100% da operação, aqui nós não estamos nem há 50%”, enquanto o T4 relata que

A atividade do trabalhador, do estivador, a bordo das embarcações e até mesmo interno, ela era muito mais sacrificante, muito mais risco. Porque você tinha aí equipamentos antigos, a operação, os equipamentos eram diferentes, então você tinha que ter muito mais atenção. Não tinha tanto, embora que hoje tenha uma velocidade maior, de movimentação de carga, por conta dos equipamentos novos, então isso mudou muito.

Já as respostas em relação as mudanças no trabalho com a introdução do OGMO, no que tange a alteração ocorrida em suas escalas laborais, os entrevistados T1 e T5 seguiram na mesma direção. Os dois destacam como positiva a passagem da escala para o OGMO no sentido da distribuição de trabalho, que, segundo eles, ficou mais justa, não favorecendo nenhum trabalhador por suas relações pessoais.

Então, na questão do antes da lei, assim, eu não posso te dizer qual a diferença porque quando eu entrei no sistema já era o sistema da nova lei. Já era o OGMO. Mas pelo que eu vejo do pessoal falando... assim... é que tem muitas opiniões. Tem gente que fala contra e tem gente que fala a favor né. Mas eu vou pegar no ponto do pessoal que fala a favor, assim, na questão de distribuição de trabalho. É...nesse sentido, assim, o pessoal fala que ficou melhor na questão de pagamento também e na questão quando entrou o pagamento em conta, porque antes não era em conta né... tinha locais pro pessoal receber. (T1)

Antes da lei, ainda quando eu entrei de associado na estiva, a gente “fazia a fé”. E depois com a implantação do OGMO, dois anos depois que o OGMO entrou não se tornou mais fé. Se tornou uma escala numérica. Se chamava alternado um número baixo e um número alto. Então, naquela época, antes de fazer a fé, você tinha que ter muito conhecimento, muita amizade. Quando o camarada tava de contramestre ele levava só os amigos dele ou levava só as pessoas que pensavam mais com ele. [...]. Com a numeração, a questão do número, aí não acontece mais isso. Você ficava esperando sua vez pra ser escaldo pra um guincho ou empilhadeira e nem sempre iriam os melhores trabalhar. [...]. Eu acho que foi melhor, porque o que acontece é o seguinte...

hoje com o tempo, nessa época não pedia nem a certificação, se ele sabia operar aquele equipamento. Muitos aprenderam trabalhando... e não tinham diploma, não tinham escolaridade. Ai hoje já não, tem que ter o curso, tem que ter diploma, tem que ter horas pra passar o serviço. (T5)

Em contrapartida, quando perguntado se atualmente é melhor ou pior trabalhar como estivador, o entrevistado T2 retoma a questão da escala de trabalho comentada acima por T5, mas a partir de uma outra visão.

Antes era melhor. Porque a gente podia escolher, quanto tava na chefia, quando eu tava na chefia eu podia escolher a minha equipe, e de trabalhador eu podia escolher a minha chefia e isso eu perdi. E de fato no trabalho só trabalhava quem tinha vontade, hoje não. Cada um tem a carteira com um número e se não vai não acontece nada, isso que mudou de fato. E cada vez tem mais meninos dando ordem e você não vê o crescimento profissional que antes você via. Que você chegava numa empresa grande o geral da embarcação, o supervisor da operação, no mínimo começou a operar com teu pai, com teu tio, então sabia que um dia você poderia tá naquela função e hoje isso não é mais possível porque você vê cada vez mais meninos que vieram da faculdade e nunca fizeram nenhuma prática do trabalho, estando na função. Então, você, vamos dizer, aquele que estudou, aquele que se preparou pra mudança que ainda não veio, ele não tem crescimento profissional.

A partir do que traz este trabalhador, nota-se o pertencimento ao grupo descrito por Diéguez (2014, p.153), reafirmando o ofício que passa de pai para filho e, portanto, a relação de respeito estabelecida entre os mais jovens e os mais antigos na função. Percebe-se que essa nova forma de escala instituída pelo OGMO, descaracteriza a cultura construída há décadas pelos estivadores e é entendida como prejudicial para os que trabalham no porto há mais tempo.

Ainda na questão que aborda se houve melhoras ou pioras no trabalho da estiva, T3 não observa alterações significativas, enquanto T4 comenta algumas mudanças referentes a modernização portuária, entendendo que esta é a única diferença decorrente da lei 8.630/93 no trabalho de estivador.

Como estivador eu não vejo diferença, é igual... que nem eu te falei, no passado você movimentava muito a carga. A gente dá como exemplo, tinha a movimentação de sacarias, onde você tinha que fazer essa movimentação, então, erguer e movimentar peso, se desgastava mais. Tinha mais trabalho? Tinha mais trabalho, mas hoje não tem essa movimentação de sacarias, praticamente não tem mais essa movimentação no porto de Santos, tem alguns trabalhos que demandam algum esforço e tal? Demandam, mas a questão de gostar ficou a mesma. Tem esses fatores aí da modernização. (T4)

Apenas T5 apresenta a questão salarial como uma mudança expressiva no trabalho como estivador, relacionando essa alteração com o manuseio das cargas. Diz ele,

O que não tá melhor hoje em dia é que o ganho diminuiu muito. Estivador ganhava muito bem. [...] ganhava por tonelagem e começou a ganhar por container, a carga geral ficou um monte de critério pra saber qual é que pagava mais, que pagava menos, entendeu? Os riscos sempre são os mesmos. Que nem, eu vou movimentar um container vazio, eu vou ganhar menos do que quando movimentar um container cheio. Mas se aquele container vazio bater em mim, vai me machucar igual ao container cheio. Então o risco continua sempre o mesmo, mas a questão do financeiro e dos acordos coletivos, o ganho caiu muito [...]. (T5)

Em relação a esta questão Sarti (1981, p. 23), associa a remuneração e a qualificação do trabalho do estivador com o tipo de carga. Conforme a autora “é, portanto, a questão da remuneração que qualifica o trabalho do estivador, a partir dessa diferenciação básica do tipo de carga. Maiores pesos e volumes garantem melhor remuneração [...]”.

Todos os trabalhadores entrevistados possuem registro no OGMO, ou seja, não mais se encontram na condição de força supletiva de trabalho, como é o caso dos cadastrados, que, segundo T4 “estão se pleiteando a estivador”.

Para conseguir o registro, estes trabalhadores, primeiramente, tiveram que ter o cadastro no OGMO, cumprir uma exigência de horas trabalhadas e aguardar que houvesse uma chamada para a passagem de cadastro para registro.

A passagem de cadastro pra registro é feita na forma de horas trabalhadas. Então você tinha que ter no mínimo 2000 horas trabalhadas no ano. E aquele ano que fosse feito o chamamento pra passagem de cadastro pra registro, você tinha que ter no mínimo 2000 horas trabalhadas. Isso no sistema pelo sindicato. Já pelo sistema do OGMO, eles fizeram... teve até uma chamada esses dias atrás e eu não sei qual foi o critério utilizado por eles... eu acho que o critério deles foi, não só, horas trabalhadas, mas também frequência de gate. Frequência de entrada ao ponto de escalação [...] então, dependendo do tempo que você trabalha, você acaba acumulando mais horas. No caso, quando eu entrei, eu entrei com 5mil e 700 horas trabalhadas. É porque eu fiquei sete anos trabalhando no porto e acumulando horas, né. (T3)

Além do trabalhador avulso na condição de registrado ou cadastrado, também existem hoje os trabalhadores vinculados. Estes são contratados diretamente pelas operadoras portuárias, possuindo vínculo com a empresa e trabalhando exclusivamente para quem os empregar.

[...] e hoje tem mais uma diferença, o vinculado [...] o operador, o terminal, poderia fazer a contratação de mão de obra avulsa, tudo isso regrado, da seguinte forma: teria que buscar, para o vínculo, pessoas com registro ou cadastro no OGMO. Então ele não poderia sair aleatório, ele teria que pegar o pessoal que estaria no sistema [...] existem hoje negociações [...], então a câmara do container negociou que o terminal poderia ter 50% vinculado e 50% avulso. Ou seja, uma embarcação que tirasse 2 ternos, um terno seria o avulso, tirado na parede, requisitado pelo OGMO e o outro, aquela equipe que fosse vinculada da empresa [...]. Então hoje, no terminal você tem vinculado, ou seja, aquele que tem registro em carteira na empresa e que trabalha dentro do navio, e a empresa tem por obrigação, por acordo coletivo, tirar uma equipe “da casa” que tem o vínculo empregatício com o operador e ela tem que requisitar na parede um terno. (T4)

O trabalhador vinculado, por muitas vezes, faz esta opção por possuir horário de trabalho definido, ter vale refeição, vale transporte, cesta básica e, principalmente, um ganho mensal já estabelecido. Diferentemente do avulso, ele não possui a liberdade de poder escolher os dias e horários em que prefere trabalhar, mas tem a garantia de um salário fixo.

Segundo análise de Diéguez (2014, p. 291), a opção do vínculo também se apresenta como uma possibilidade de permanência no mercado de trabalho, visto que as ameaças de redução do campo de trabalho para o trabalhador avulso são constantes e que, para enfrentar tal situação, é o Sindicato dos Estivadores de Santos quem deve rever seus posicionamentos para que consiga preservar ao máximo a cultura do trabalho da estiva, se preparando para as possíveis mudanças.

Porque, o avulso, no meu caso, me dá, não é que me obriga, mas eu tenho a necessidade, se eu quiser trabalhar, de repente eu vou de manhã, não pego nada, mas tenho que ir à tarde, à noite. Então é uma liberdade que não é muito considerada. Já aquele que tem vínculo, que de repente parte pro vínculo, buscando isso, ele tem um horário de turno definido, ele sabe que naquela semana ele tá num horário X e na outra semana pode estar num horário Y e assim sucessivamente. Eles têm uma tabela de turno. Já o avulso não. Às vezes você tem um final de semana que você não pode viajar porque você tá num ponto bom, tem trabalho pra você e você vai perder. Tudo tem seu lado bom e seu lado ruim. (T4)

A opção do vínculo também pode estar relacionada com a condição de cada trabalhador, ou seja, registrado ou cadastrado. No caso do cadastrado, considerando seu status de mão de obra supletiva, o vínculo pode ser mais atrativo,

visto que não há isonomia salarial na categoria e, na condição de vinculado, ele pode ter uma renda maior do que como cadastrado²⁸.

Quanto a jornada de trabalho, todos eles responderam que trabalham de seis a doze horas por dia, sendo que, após doze horas de trabalho, são obrigados a descansar no mínimo seis horas. Isto deve-se a um acordo coletivo realizado entre OGMO e trabalhadores, uma vez que a proposta inicial era de que houvesse um descanso de onze horas.

Se fez dois períodos, o terceiro você não trabalha. Acho que a diferença é que o problema quando foi criada a lei, é que esqueceu que o trabalho no porto é uma área sazonal, então não tem carga 24h, ela tem demandas. E aí o trabalhador trabalha pra essa demanda, porque a diferença do avulso pro autônomo é que o autônomo trabalha quando quer e o avulso não, trabalha quando tem trabalho. Então isso de fazer 6, 12, 18 horas, 24 horas, não é prejudicial. Ele tá ali porque ele sabe que ele pode ficar uma semana sem navio. (T2)

[...] com o OGMO se tornou [permitido] 12 horas de trabalho. Antes do OGMO não era 12h. Você trabalhava a parte da manhã, aí conforme fosse a pessoa chegava lá e falava “vai continuar o navio” aí a gente saía pra almoçar uma hora e ficava até quatro e meia da tarde, em torno de oito horas que se trabalhava. Com a implantação do OGMO e a história do cais 24 horas, que é uma mentira, só tem períodos de seis horas pra trabalhar. (T5)

O ponto central desta discussão, relaciona-se com a característica da sazonalidade do trabalho portuário abordada por Diéguez (2014). Deve-se considerar que os estivadores trabalham apenas se há movimentação de carga para importação e exportação, portanto, a obrigatoriedade do descanso, embora possa significar uma medida de precaução, também afeta diretamente o orçamento destes trabalhadores, o que causa descontentamento.

Por sua vez, a remuneração destes trabalhadores é contabilizada a partir do tipo de mercadoria movimentada. Quando a carga é granel, calcula-se a tonelagem movimentada, enquanto que, se for container, conexo²⁹ ou tampão do container, o valor é fixo.

Existem diferenças. Cada tipo de carga tem uma diferença. Uma carga geral, que são sacarias, bobina, celulose [...] então significa o que: você tem lá um valor percentual e quanto mais carregar [...] ou descarregar, você faz o cálculo. Embarquei mil toneladas, então você multiplica lá pelo percentual de, sei lá, mil. Fora se for a noite, adicionar percentual noturno, aí você tem o teu ganho pela aquela movimentação. O container já tem uma situação definida.

²⁸ Esta consideração foi analisada a partir da fala de um trabalhador entrevistado por Diéguez (2014, p. 291).

²⁹ O conexo refere-se ao trabalho de realizar a peação, ou seja, fixar a carga nos porões dos navios.

Existem várias taxas. Existe do container vazio, do container cheio, do container movimentado por guindaste, existe por container movimentado por uma ponte rolante. Então nisso te diferencia. E multiplica pela quantidade de container que você movimentou. (T4)

O pagamento de cada trabalho é feito pelo OGMO, em até 48 horas após o término do mesmo, salvo em casos de finais de semana, nos quais a quantia a ser recebida é depositada apenas na terça feira seguinte realizar. Antes da lei 8.630/93, o sindicato era o responsável pelo processo de pagamento, que era não era efetuado por depósito bancário, mas sim entregue pessoalmente ao trabalhador em locais definidos.

Na questão que abordou o assunto dos direitos e benefícios os quais os trabalhadores portuários avulsos entrevistados possuem, estes responderam que possuem os mesmos direitos que aqueles contratados via carteira de trabalho, o que os garante férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia, seguro desemprego, entre outros.

Na realidade nós temos uma carteira de trabalho assinada pelo sindicato, que nós somos associados do sindicato, o registro ele é associado do sindicato. E nós temos um número, de previdência, então a gente pode dar entrada como se fosse o sistema de CLT. (T3)

Apesar destas garantias asseguradas a estes trabalhadores, é preciso destacar que as mesmas são cumpridas de maneiras diferentes, como relata T2.

Desde 1960, a primeira categoria [portuária] a ter direito a férias remuneradas foi a dos estivadores. Direito a décimo terceiro salário, direito a seguro acidente. Então nós fomos os primeiros a fazer isso e, depois da estiva, que começou a ir pra outras categorias. Nós temos todos os direitos, iguais de trabalhadores com CLT. A diferença é que nós recebemos dois dias após trabalhar, não mês a mês como o celetista. [...] E o estivador não, recebe 48h após a operação das mercadorias, ele recebe o salário dele. Juntamente, ele recebe 30 dias de aporte as férias e décimo terceiro. Como ele não curte, ele não para, diferente da Bélgica, Alemanha, Portugal, onde o estivador de fato, ele curte, ele tem direito, aqui nós não temos direito então a gente recebe em dinheiro. [...] e o trabalhador portuário perdeu a [aposentadoria] especial. Quando eu entrei pra trabalhar no porto eu poderia aposentar com 43 anos, 15 anos trabalhados. Eu continuo trabalhando com as mesmas cargas que eu entrei, da mesma forma. Por exemplo, ontem eu trabalhei com enxofre vulcânico, é o enxofre mais perigoso que tem... e pra justiça a gente não tem direito a trabalhar só 25 anos.

Quando este trabalhador afirma que, como os avulsos não conseguem aproveitar o tempo determinado para férias efetivamente e, portanto, as recebem em dinheiro, identifica-se que fica muito mais difícil o trabalhador se programar,

principalmente financeiramente, para que possa ter seu período de descanso. Este fato é relatado por T4.

Esses direitos, pra nós como avulsos, são pagos mensalmente. Então não é que as férias eu só vou receber daqui há um ano. A cada trabalho que eu faço, nós temos um percentual que nos é colocado, mas que recebemos no final do mês, que são as férias, décimo terceiro e o depósito do fundo de garantia. Então, anteriormente, as férias e décimo terceiro, nós recebíamos a cada ano. [...] pela necessidade, essas férias e décimo terceiro, ficou sendo um ganho mensal. Hoje já é incorporado. Trabalho 30 dias e já espero, além do trabalho que eu fiz, naquele montante, já é considerado como uma renda minha.

As férias já são incorporadas ao salário, bem como os demais benefícios, o que, como enunciado, já são considerados como uma renda mensal.

Alguns dos entrevistados comentaram o direito que eles têm em ser escalados como trabalhadores avulsos, um direito conquistado pela categoria e que demonstra o controle do mercado de trabalho, “restringindo este aos homens que realmente faziam da atividade portuária seu principal meio de sobrevivência” (CRUZ, 1998 apud DIÉGUEZ, 2007, p. 64). Ainda citando Cruz (1998, apud DIÉGUEZ, 2007, p. 64), este controle pode ser considerado como uma forma de transformar o terno em barganha, o que incita a valorização da ação coletiva.

Como trabalhador portuário, eu tenho o direito de ser escalado como trabalhador avulso, que isso é um direito conquistado pela gente [...] com base na lei 8630, a escalação da mão de obra avulsa é obrigatória, só pode pedir ao OGMO, entendeu? Então, dentro da região do cais público, onde ficam os antigos terminais, a gente tem o direito garantido pra se trabalhar.(T5)

Meu direito? Vamos considerar desta forma: que a operadora tenha por obrigação requisitar mão de obra avulsa, do qual eu e mais toda categoria está sendo beneficiada por isso. Atracou navio, vai movimentar – a gente chama de fainas- tem um número de fainas, tem um número definido de trabalhadores que ele tem que requisitar. Então ele não pode “a hoje eu vou tirar um trabalhador” se aquela faina determina cinco ele não pode pegar um. São essas garantias, garantias de lei que nós temos. (T4)

Para tanto, a organização da categoria dos estivadores do porto de Santos, é marcada pela presença do sindicato. Dentre os entrevistados, todos afirmaram ser sindicalizados, destacando a importância do papel do sindicato na luta pelos direitos destes trabalhadores.

[...] acho que é mais por uma questão ideológica. O meu porque é que eu acho que todo trabalhador tem que tá organizado em um sindicato, em uma

associação, seja lá o que for na questão do trabalho, pra poder brigar, lutar pelos seus direitos contra o patrão, né. (T1)

Porque o trabalhador do porto tem que ser sindicalizado. [...] o que faz girar a economia é o trabalhador bem remunerado, o trabalhador pra ser bem remunerado, ele tem que tá com uma representatividade que represente a coletividade. Então por isso ser sindicalizado é importante. Sozinho você não é nada, unido você tem a força da coletividade. (T2)

Da mesma forma, T3, T4 e T5 ponderam os motivos pelos quais consideram necessário ser sindicalizados.

[...]acho importante [ser sindicalizado], porque, se o trabalhador não for associado do sindicato hoje, infelizmente a parte patronal acaba esmagando o trabalhador. Então, é como se a gente tivesse um advogado a favor do trabalhador né. Alguém que fica atento ao que tá acontecendo [...]. (T3)

Sou sindicalizado. Eu acho que o sindicato, ele é um órgão que busca nos defender. Buscar sempre uma condição melhor né, do jeito que a gente tá observando aí, que o empresário, a cada vez mais, quer reduzir equipes, quer reduzir campos de trabalho, então o sindicato, obviamente, existe pra tá negociando isso, tá buscando uma condição melhor pros interesses do trabalhador. Por isso eu sou associado e nunca me desvinculei do sindicato. (T4)

[...] você pode sair do sindicato, tem alguns estivadores que depois do OGMO saíram do sindicato, mas aí a numeração deles muda. Por discussões a mil... por discussão política, o camarada acabou deixando o sindicato e pra não pagar mais a contribuição do sindicato... mas eu sou da maneira que “pior com ele, pior sem ele”. Por mais que não me dê mais garantia a muita coisa, eu ainda fico com o sindicato. (T5)

Identifica-se então, que os estivadores entrevistados vêm o sindicato – no caso, o Sindicato dos Estivadores de Santos – como um aliado do trabalhador, que é responsável pela representatividade da categoria e luta pelos interesses coletivos da mesma. Conforme define Sarti (1981, p. 77), no caso da estiva santista “o poder de barganha da categoria permite-lhe atuar como grupo de pressão na vanguarda do movimento sindical, enquanto sua liderança lhe assegura o fortalecimento desse mesmo poder de barganha”.

Por fim, as últimas duas questões do roteiro de entrevista, que perguntavam, respectivamente, se os entrevistados tinham a pretensão de continuar como trabalhadores portuários e que em outra categoria portuária trabalhariam se pudessem escolher. As respostas foram unânimes enquanto a permanência como trabalhadores portuários.

Continuaria. Porque eu gosto da atividade, gosto do porto, desta movimentação, desta adrenalina aí que tem, eu me identifiquei muito. Embora que eu já trabalhei fora, em empresas, indústrias. Mas eu gosto de desafios,

de coisas novas. Como te falei, cada navio é um navio diferente, a tripulação. Você tem contato, você vê outras pessoas, aprende muito, vê muitas coisas repetitivas, vê muita coisa nova [...]. (T4)

Porque ninguém precisa falar o que tem que fazer. Tu sabe o que tem que fazer. Então você pegou o trabalho você já chega lá e faz o teu trabalho. Todo dia é diferente, não é igual, e isso você não tem em lugar nenhum. Eu fui bancário, eu sentava lá era a mesma coisa. Não era nada de diferente [...] mas não, o trabalho da estiva... (T2)

[...] eu trabalho com amor mesmo... sou estivador por amor. Falo pra todo mundo, aonde eu estiver que sou estivador, não tenho vergonha. [...] Eu acho que dos que trabalham porque amam, daria aí uma porcentagem de uns 70%, 80%. Trabalho de estivador porque gosto mesmo de ser estivador. Tenho prazer. Eu me sinto realizado sendo estivador. (T1)

Sobre a escolha de uma nova categoria portuária, apenas um deles citou que talvez fosse operador de guindaste devido a influência de seu pai (T4), mas, em relação aos outros, todos disseram que não escolheriam outra categoria.

T3, por exemplo, disse que “não teria essa opção”, da mesma forma que T5 falou que “não escolheria outro” e T1 que “só seria estivador mesmo, só estivador”. T2 foi além, explicando os motivos pelos quais ele permaneceria como estivador.

Eu continuaria a ser estivador. Poxa eu até me arrepio em pensar em falar, mas não tem mudança. Eu não me veria como conferente, eu não me veria como consertador, só como estivador. Estivador é um trabalhador completo. [...] eu continuaria a ser estivador, acho que por isso, a “coisa” diferente que tem e nenhum outro trabalho não tem. Muitos falam: “por causa da renda”... quem gosta de ganhar pouco? Ninguém né...E quando você faz aquilo que você gosta, acho que é melhor ainda. Você fica menos doente e se torna mais produtivo. Pra tudo e pra todos.

Dentre todas estas respostas, analisa-se que o trabalho de estivador não se constitui apenas por um ofício, mas sim, por uma paixão, que, muitas vezes, é passada de pai para filho, movida também pela dinamicidade e novidade, as quais fazem parte do cotidiano destes trabalhadores, devido aos diferentes tipos de cargas que movimentam, as diversas máquinas que operam e o contato que têm com tripulantes de navios de todas as partes do mundo.

Desta forma, contempla-nos o trecho de Diéguez (2014, p. 154), quando afirma que “o grupo ocupacional dos estivadores de Santos ainda resiste com boa parte das características que o constituiu no início do século XX”, mas os interesses capitalistas globais trazem “desafios tanto para o perfil da categoria como para sua

atuação, fazendo-os adaptar-se (ou tentar) às demandas, lançando mão da sua existência como a principal categoria portuária”.

Considerações Finais

Tendo como referência a trajetória histórica descrita neste trabalho, sobre a constituição da categoria dos estivadores do porto de Santos, suas lutas e manifestações culturais presentes neste grupo ocupacional, buscamos analisar se, a partir da Lei de Modernização dos Portos (8.630/93), houve mudanças significativas nas formas de organização desta categoria, bem como em suas relações de trabalho.

Para tanto, consideramos que a referida lei está inserida em um contexto mundial de “transformação estrutural – que deslanchou a chamada reestruturação produtiva do capital em escala global” (ANTUNES; POCHMANN, 2007, p. 197) e influenciou para que houvessem mudanças significativas (também) no âmbito portuário.

Esta apreciação, nos permitiu perceber que a referida transformação estrutural, se fez presente inclusive na organização do trabalho dos estivadores do porto de Santos, que, ao longo dos anos, tiveram que se adaptar – porém não sem resistência – aos novos parâmetros impostos pelo capital, no caso, Estado e operadores portuários.

Neste processo, pudemos identificar diversas transformações: houve a criação do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), que se materializou de forma a destituir a função de controle e organização da mão de obra exercidos, até então, pelo sindicato; foram incorporadas novas máquinas no setor portuário, que, conseqüentemente, significaram uma diminuição do número de trabalhadores e desespecialização dos mesmos, visto que agora eles são multifuncionais; houve a

implantação da escala eletrônica, que também substituiu o papel de distribuição de trabalho que era realizado pelo sindicato em acordo com os trabalhadores; introduziram-se novas formas de contratação, como por exemplo, o trabalhador vinculado, o que sinalizou o interesse pelo domínio da mão de obra pelos operadores portuários (capital); houve retrocessos relacionados aos direitos conquistados pelos trabalhadores, como por exemplo o veto a aposentadoria especial³⁰; determinou-se um período mínimo de intervalo aos trabalhadores, desconsiderando a especificidade da sazonalidade presente neste trabalho, dentre outras mudanças.

Sendo assim, confirmamos nossa hipótese inicial de que a reestruturação produtiva dos anos 1990 trouxe prejuízos aos trabalhadores da estiva, principalmente no que tange sua organização, que foi atravessada pela implantação do OGMO nos portos organizados.

Entretanto, também tomamos conhecimento – através das entrevistas realizadas – de que, muitos destes trabalhadores, consideram que hoje a forma de distribuição do trabalho da mão de obra avulsa é mais justa, oferecendo oportunidades iguais – considerando os registrados, não os cadastrados, que são mão de obra supletiva – a todos aos que estão tentando se engajar em um trabalho.

Além disto, a partir da fala dos trabalhadores, também identificamos que a questão da segurança no trabalho³¹, apesar da modernização portuária, ainda deixa a desejar, apesar de ser reconhecido por eles mesmos que, neste quesito, existem melhorias.

Em relação a metodologia utilizada, esta mostrou-se suficientemente eficiente para que pudéssemos ter uma apreensão melhor daquilo que já havíamos percebido em nossa análise bibliográfica, que por sua vez, também correspondeu as nossas expectativas.

Em linhas gerais, defendemos que a categoria dos estivadores do porto de Santos é peculiar no que diz respeito “as variáveis gênero, parentesco e qualificação” (DIÉGUEZ, 2014, p. 154) e devido a tais características, sofreu transformações por conta do processo de privatização dos portos brasileiros.

³⁰ Esta informação nos foi dada em entrevista pelo trabalhador T2

³¹ A abordagem central deste trabalho não visa debater sobre questões de segurança e saúde do trabalhador portuário, mas a consideramos indissociável para a compreensão dos processos que envolvem as relações de trabalho dos estivadores.

Neste complexo processo, marcado pelo esmagamento da classe trabalhadora por parte dos interesses privatistas do capital, concluímos que foi necessário que os trabalhadores, concordando ou não, se adaptassem a estas mudanças para que não perdessem aquilo que muitos se referem como paixão: o trabalho da estiva.

Referências Bibliográficas

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de; JUNQUEIRA, Luciano Antônio Prates; FREDDO, Antonio Carlos de Moura. **O Sindicato dos Estivadores do Porto**

de Santos e o processo de modernização portuária. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n6/04.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2014.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo;** *Boitempo Editorial*, São Paulo – 1ª edição: setembro de 2000; 1ª reimpressão: setembro de 2005.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva:** Ensaios da Sociologia do Trabalho. 2. Ed. Londrina: Praxis, 2007. Disponível em: <<http://www.giovannialves.org/DRP.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2014.

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro; “*A desconstrução do trabalho e a explosão do desemprego estrutural e da pobreza no Brasil*”, “Produção de Pobreza e Desigualdade na América Latina”, 10/2007, ed. 1, Tomo Editorial/Clacso, pp. 15, pp.195-209, 2007.

BRAGA, Lênin. **Memórias do Cais:** Cartas de um bagrinho. São João del Rey: Estudos Vermelhos, 2013.

BRASIL. **Benefício assistencial ao trabalhador portuário avulso.** Previdência Social. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/beneficio-assistencial-ao-trabalhador-portuario-avulso/>>. Acesso em: 30 out. 2015.

BRASIL. **Categoria de Segurados.** Previdência Social. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/informaes-2/categoria-de-segurados/>>. Acesso em: 27 out. 2014.

BRASIL. **Decreto nº 1.467.** 1995. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/d1467.htm>. Acesso em: 22 jul. 2015.

BRASIL. **Decreto nº 3.346**. 1941. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del3346.htm>. Acesso em: 11 ago. 2015.

BRASIL. **Ex-presidentes**. Disponível em: <<http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/ex-presidentes>>. Acesso em: 22 jul. 2015.

BRASIL. **Lei 12.815**. Brasília, Df: Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm>. Acesso em: 16 jul. 2015.

BRASIL. **Lei 5.890**. Brasília, Df: Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5890.htm>. Acesso em: 17 jul. 2015.

BRASIL. **LEI Nº 12.023**. Brasília, Df: Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12023.htm>. Acesso em: 15 jul. 2015.

BRASIL. **LEI Nº 8.630, DE 25 DE FEVEREIRO DE 1993**. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8630.htm>. Acesso em: 9 dez. 2015.

BRASIL. **Perguntas Frequentes**. Agência Nacional de Transportes Aquaviários. Disponível em: <<http://www.antaq.gov.br/portal/PerguntasFrequentes.asp>>. Acesso em: 22 jul. 2015.

BRASIL. **Regulamento de Exploração do Porto de Santos**. Conselho de Autoridade Potuária. Disponível em: <http://www.portodesantos.com.br/geral_documentos/rep/rep/rep_v0.html>. Acesso em: 22 jul. 2015.

CERQUEIRA, Jackson B. A. de. **Uma visão do Neoliberalismo: Surgimento, atuação e perspectivas**. 2008. Disponível em:

<http://www2.uefs.br/sitientibus/pdf/39/1.7_uma_visao_do_neoliberalismo.pdf>.

Acesso em: 21 jul. 2015.

COMPANHIA DAS DOCAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Estatuto**. Disponível em: <http://201.33.127.41/down/estatuto_19-06-2015.pdf>. Acesso em: 09 set. 2015.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Código de Ética do/a assistente social**. 10. ed. Brasília: Fundos Murrado, 1993.

DIÉGUEZ, Carla Regina Mota Alonso. **De OGMO (Operário Gestor de Mão-de-Obra) para OGMO (Órgão Gestor de Mão-de-Obra): modernização e cultura do trabalho no Porto de Santos**. 2007. 151 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

DIÉGUEZ, Carla Regina Mota Alonso. **Trabalho à deriva: contradições e ambiguidades nas lutas e percepções dos estivadores de Santos (1993-2013)**. 2014. 336 f. Tese (Doutorado) – Curso de Ciências Sociais, Universidade de São Paulo, Campinas, 2014.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil**. *Universidade Estadual de Campinas*, 2003.

GOMES, J.; JUNQUEIRA, L. Cultura portuária e reestruturação produtiva: o caso dos estivadores do porto de Santos. *V Encontro de Estudos Organizacionais de ANPAD*. Horizonte, 2008.

GOMES, João Carlos; JUNQUEIRA, Luciano Antônio Prates. **Cultura e transformação do trabalho no porto de Santos**. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/04.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2014.

GONÇALVES, Alcindo ; NUNES, Luiz Antonio de Paula. **O Grande Porto: a Modernização no Porto de Santos**. Santos, SP: Realejo/Instituto IMPACTO, 2008.

MACIAEL, Regina Heloisa et al. Análise do trabalho portuário: Transformações decorrentes da modernização dos portos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Fortaleza, p.309-321, jun. 2015.

MARIANI, Édio João. **A trajetória da implantação do Neoliberalismo**. Disponível em: <<http://www.urutagua.uem.br/013/13mariani.htm>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

MATOS, Maria Cristina Pereira. EFEITOS DA LEI DE MODERNIZAÇÃO DE PORTOS NA UTILIZAÇÃO, DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADE E CRESCIMENTO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS: Um estudo no Porto de Santos. **Xvi Semad – Seminários em Administração**, São Paulo, p.1-13, out. 2013.

MINAYO, Maria Cecília de Souza et al. **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2013.

Ministério do Trabalho e Emprego. Manual do Trabalho Portuário e Ementário. – Brasília: TEM, SIT, 2001.

NEGRÃO, J. J. O. O governo FHC e o neoliberalismo. Lutas Sociais (PUCSP) , São Paulo, v. 1, p. 103-112, 1996.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica**. São Paulo: Cortes Editora, 2006.

NOVO MILÊNIO. **Histórias e Lendas de Santos: Sindicalismo Santista**. Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/santos/h0343c.htm>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

PEREIRA, Maria Aparecida Franco et al. **Café, Santos e História**. Santos: Leopoldianum, 1995.

PORTO DE SANTOS. **Resumo Histórico**. Santos, Sp: Porto de Santos, 2015. Disponível em: <<http://www.portodesantos.com.br/historia.php>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

PORTO GENTE. **CAP- Conselho de Autoridade Portuária**. Disponível em: <<https://portogente.com.br/portopedia/cap-conselho-de-autoridade-portuaria-73213>>. Acesso em: 23 jul. 2015.

PORTO GENTE. **Dia do estivador: o que comemorar?** 2012. Disponível em: <<https://portogente.com.br/colunistas/carla-diequez/dia-do-estivador-o-que-comemorar-62791>>. Acesso em: 09 set. 2015.

PORTO GENTE. **Estivador: profissão perigo**. Disponível em: <<https://portogente.com.br/noticias/transporte-logistica/estivador-profissao-perigo-4412>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

PORTO GENTE. **Funções e atribuições do OGMO**. Disponível em: <<https://portogente.com.br/portopedia/funcoes-e-atribuicoes-do-ogmo-73012>>. Acesso em: 27 out. 2014.

QUEIROZ, F. F. M & Moreira, B. I. M. **Cadernos de psicologia social do trabalho**. Vol.15 no.2 São Paulo dez. 2012.

SARTI, Ingrid. **Porto Vermelho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

ANEXO A- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado para participar da pesquisa intitulada “Relações de Trabalho dos Estivadores do Porto de Santos”. O objetivo desta entrevista é a coleta de dados que permitam à pesquisadora analisar e refletir sobre este tema.

A sua participação nesta pesquisa é fundamental e consistirá em responder a uma entrevista com 12 questões, referente ao seu trabalho no Porto. Os dados poderão ser coletados em uma única sessão, onde o dia, hora e local estarão de acordo com a sua disponibilidade.

Em qualquer etapa do estudo, você terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. A principal investigadora é *Professora Doutora Claudia Mazzei Nogueira*, que pode ser encontrada no endereço Rua Silva Jardim, 136 – Santos/SP, Telefone: +55 13 3878-3700 / +55 13 3523-5000, e-mail: mazzeinogueira@uol.com.br.

É garantida a liberdade da retirada de consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo à continuidade de seu atendimento ou tratamento na Instituição. As informações obtidas serão analisadas em conjunto com as de outros voluntários(as) entrevistados(as), não sendo divulgada a identificação de nenhum sujeito de pesquisa. Você tem o direito de ser mantido(a) atualizado(a) sobre os resultados da pesquisa.

Não haverá despesas pessoais para o participante em qualquer fase do estudo, também não há compensação financeira relacionada à sua participação. A pesquisadora afirma seu compromisso de utilizar os dados e o material coletado somente para pesquisa.

Uma cópia deste termo de consentimento ficará com a pesquisadora e outra com você, sendo que ambas serão rubricadas pela pesquisadora principal e/ou a pesquisadora secundária, bem como pelo(a) participante voluntário(a).

Eu,

(abaixo assinado), declaro que fui suficientemente informado(a) pela pesquisadora, ficando claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes.

Assinatura do participante de pesquisa

data

Assinatura do responsável principal pela pesquisa

data

Assinatura do responsável secundário pela pesquisa

data

ANEXO B – Roteiro de Entrevista

- 1) Há quanto tempo você trabalha no porto?
- 2) Por que motivos você escolheu trabalhar neste setor?
- 3) Você sabe sobre o que trata a Lei de Modernização dos Portos (lei 8.630/93)?
- 4) Você vê alguma diferença em seu trabalho depois da Lei de Modernização dos Portos? Se sim, quais?
- 5) Hoje é melhor ou pior trabalhar como estivador? Por quê?
- 6) Hoje você trabalha como registrado ou cadastrado?
- 7) Qual sua jornada de trabalho?
- 8) Como você é remunerado?
- 9) Quais são os seus direitos e/ou benefícios?
- 10) Você é sindicalizado? Por quê?
- 11) Se você pudesse escolher, você voltaria/continuaría a ser um trabalhador portuário? Por quê?
- 12) Qual tipo de trabalhador portuário você seria? Por quê?

